Kantonsgericht
Basel-Landschaft
Abteilung Sozialversicherungsrecht

Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 19. Juni 2014 (715 13 349)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung; Eventualvorsatz bejaht, da versicherte Person aufgrund ihres Verhalten mit Kündigung durch die Arbeitgeberin rechnen musste; Berücksichtigung von schuldmindernden Gründen führt zu Reduktion der Einstelltage

Besetzung	Präsidentin Eva Meuli, Gerichtsschreiberin Margit Campell
Parteien	A.____, Beschwerdeführer, vertreten durch Nicolai Fullin, Advokat, indemnis Rechtsanwälte, Spalenberg 20, Postfach 1460, 4001 Basel gegen **Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland**, Bahnhofstrasse 32, 4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin
Betreff	Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. A.____ arbeitete ab 1. Oktober 1986 bei der B.____. Am 17. Juli 2012 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist per 31. Dezember 2012. Am 14. November 2012 meldete sich A.____ zur Arbeitsvermittlung beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) und am 22. Januar 2013 zum Bezug von Taggeldern der Arbeitslosenversicherung (ALV) ab 1. Januar 2013 bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse (Arbeitslosenkasse) an. Mit Verfügung Nr. 494/2013 vom 11. März 2013 stellte die Arbeitslosenkasse A.____ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 32 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Eine dagegen gerichtete Einsprache wies die Ein-

spracheinstanz des Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA) Baselland, Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, am 29. Oktober 2013 ab. Zur Begründung wurde im Wesentlichen ausgeführt, der Versicherte habe mit seinem Verhalten die Gefahr einer Kündigung eventualvorsätzlich in Kauf genommen. Er habe somit die Arbeitslosigkeit teilweise selbst verschuldet, weshalb er in der Anspruchsberechtigung einzustellen sei.

B. Gegen diesen Entscheid erhob der Versicherte, vertreten durch Advokat Nicolai Fullin, am 29. November 2013 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Er beantragte, es sei der Einspracheentscheid der Beschwerdegegnerin vom 29. Oktober 2013 aufzuheben und festzustellen, dass ihn kein Verschulden an seiner Arbeitslosigkeit treffe. Eventualiter sei die Einstellung der Leistung auf weniger als 16 Tage festzulegen; unter o/e-Kostenfolge. Zur Begründung wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Annahme der Vorinstanz, er habe die Arbeitslosigkeit eventualvorsätzlich in Kauf genommen, nicht zutreffe.

C. Die Beschwerdegegnerin schloss mit Vernehmlassung vom 17. Februar 2014 unter Hinweis auf ihre Ausführungen in der Verfügung und im angefochtenen Einspracheentscheid auf Abweisung der Beschwerde.

Die Präsidentin zieht **i n E r w ä g u n g** :

1.1 Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 in Verbindung mit den Art. 56 und 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 kann gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Örtlich zuständig ist nach Art. 100 Abs. 3 AVIG in Verbindung mit Art. 128 Abs. 1 sowie Art. 119 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. Vorliegend erfüllt der Beschwerdeführer seine Kontrollpflicht im Kanton Basel-Landschaft. 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. Auf die beim sachlich und örtlich zuständigen Gericht form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist somit 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. Streitig und zu prüfen ist vorliegend, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 32 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 226.60 beläuft sich der Streitwert auf Fr. 7‘251.20, weshalb die Angelegenheit präsidial zu entscheiden ist.

2.1 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 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 (vgl. THOMAS NUSSBAUMER, in: Koller/Müller/Rhinow/Zimmerli, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, Basel 2007, Rz. 822 ff.).

2.2 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 AVIV). 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, Band I, Rz. 8 zu Art. 30).

2.3 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 Verdienstausfall in Folge 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.); er ist daher direkt anwendbar. Wegen des 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 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 (vgl. Urteile des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG: heute: Bundesgericht, sozialrechtliche Abteilungen] vom 4. Juni 2002, C 371/01, E. 2b und vom 8. August 2002, C 14/01, E. 1.2).

3.1 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 Sachverhalts 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. Auflage, Bern 2003, S. 446 f., 489 f.; FRITZ GYGI, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Auflage, Bern 1983, S. 284 f.).

3.2 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. Auflage, Bern 1978, S. 135). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (vgl. BARBARA KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzentschädigung, Zürich 2013, S. 161). 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).

3.3 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). Das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten muss klar feststehen und von dieser vorsätzlich ausgeübt worden sein. 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 die 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).

4. Zu prüfen ist zunächst, 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. Der rechtserhebliche Sachverhalt stellt sich wie folgt dar:

4.1.1 Der Beschwerdeführer wurde am 11. April 2012 von der Arbeitgeberin verwarnt. Dem gleichentags verfassten Schreiben (vgl. act. 122) ist zu entnehmen, dass die Arbeitgeberin die Qualität der Arbeitsleistung des Beschwerdeführers bemängelte und mit dieser - da ungenügend - nicht zufrieden gewesen sei. Der Beschwerdeführer wurde insbesondere aufgefordert, seine Aufgaben engagiert, präzise, unter Beachtung des Qualitätsstandards und nicht nur auf das Minimum bedacht zu erfüllen. Weiter wurde von ihm mehr Interesse an der Arbeit und mehr Engagement in Bezug auf die Weiterbildung verlangt. Schliesslich wurde der Beschwerdeführer aufgefordert, einen freundlicheren Umgangston und mehr Hilfsbereitschaft gegenüber den Arbeitskollegen wie auch gegenüber den Klienten zu zeigen. Für Mitte Juni 2012 war eine Zwischenbilanz betreffend die Kritikpunkte vorgesehen. Die künftige Zusammenarbeit hänge von einer klaren Verbesserung der vorgenannten Kritikpunkte ab. Zudem wurde der Beschwerdeführer bereits am 11. April 2012 aufgefordert, sich aktiv um eine neue Tätigkeit zu bemühen. Das Schreiben wurde am 19. April 2012 vom Beschwerdeführer unterzeichnet und an die Arbeitgeberin retourniert. Er bestätigte, über den Inhalt und die Konsequenzen informiert zu sein. Er werde sich anstrengen, um die Kritikpunkte erfüllen und das Vertrauen der Arbeitgeberin zurückgewinnen zu können. Am 17. Juli 2012 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis per Ende Dezember 2012. Ihrer Arbeitgeberbescheinigung vom 23. November 2012 ist zu entnehmen, dass die erbrachte Leistung nicht den Erwartungen und Anforderungen entsprochen habe. In ihrem Schreiben an die Arbeitslosenkasse vom 15. Februar 2013 hielt die Arbeitgebe-

rin unter Hinweis auf die Verwarnung vom 11. April 2012 fest, dass für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Wesentlichen die ungenügende Arbeitsleistung (Qualität, Kunden- und Lösungsorientierung) und das mangelnde Arbeitsinteresse (minimales Engagement, Einsatzfreude, Leistungsmotivation) ursächlich gewesen seien. Der Beschwerdeführer habe die Ansprüche an die Stelle bezüglich des Fachwissens und aufgrund des geringen Entwicklungspotentials und -interesses zu wenig erfüllen können. Es sei aber anzumerken, dass die Anforderungen in der Versicherungsbranche im Laufe der Jahre gestiegen seien und die Komplexität zugenommen habe. Weiter habe auch sein Umgangston (Freundlichkeit und Emotionalität) gegenüber internen Stellen sowie Teammitgliedern nicht mehr den Erwartungen entsprochen.

4.1.2 Der Beschwerdeführer äusserte im Fragebogen „Rechtliches Gehör" der Arbeitslosenkasse am 22. Februar 2013, dass er nicht (mehr) motiviert gewesen sei. Zur Untermauerung dieser Behauptung reichte er Kopien des E-Mailverkehrs zwischen ihm und dem CEO der Arbeitgeberin ein, welcher zwischen dem 5. und dem 19. September 2012 stattfand. Den Kopien ist zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer der Konzernleitung vorwarf, dass diese dem Personal 37,7 % des Pensionskassenguthabens „gestohlen" habe. Weiter sei das Personal im Rahmen des Firmenjubiläums nicht speziell bedacht worden und schliesslich kritisierte er die Aktionäre, die nichts für das gute Firmenergebnis beitragen würden.

4.1.3 Im Einspracheverfahren machte der Beschwerdeführer geltend, die Gründe für die mangelnde Motivation seien vielschichtig. Die Problematik lasse sich auch aus dem E-Mailverkehr zwischen dem Beschwerdeführer und dem Vorgesetzten nach der Kündigung entnehmen. Tatsache sei, dass der Beschwerdeführer viele Jahre bei seiner Arbeitgeberin angestellt gewesen sei. Weiter stehe auch fest, dass die Arbeitgeberin in ihrem Schreiben an die Arbeitslosenkasse vom 5. (recte: 15.) Februar 2013 erwähnt habe, dass er die Anforderungen an die Stelle nicht mehr ganz erfüllt habe. Es sei offensichtlich, dass er nicht mehr in das Unternehmen gepasst habe und die Kündigung schon anfangs 2012 beschlossen worden sei. Es dürfe ihm daher nicht ohne weiteres ein schweres Verschulden angelastet werden. Vielmehr hätten komplizierte Strukturen offenkundig zu Differenzen geführt. Hinzu komme, dass in der Versicherungsbranche die Leistungsanforderungen sicherlich fordernder geworden seien. Er habe von jungen Jahren an für die Arbeitgeberin gearbeitet und seine Stelle sicherlich nicht leichtfertig aufs Spiel gesetzt, umso mehr als er bereits über 50 Jahre alt sei.

4.1.4 In der vorliegenden Beschwerde wiederholt der Beschwerdeführer sinngemäss die bereits erwähnten Ausführungen. Er macht insbesondere geltend, dass er die Kündigung nicht eventualvorsätzlich in Kauf genommen habe. Die Arbeitgeberin habe pauschale Vorwürfe gegen ihn erhoben. Er habe kaum Gelegenheit gehabt, sein Verhalten zu ändern, zumal ihm von Seiten der Arbeitgeberin nur sehr kurze Zeit für eine Veränderung gegeben worden sei. Es sei denn auch unbewiesen, dass er nach seiner Verwarnung am 11. April 2012 noch Verfehlungen begangen habe.

4.2 Das Verhalten des Beschwerdeführers führte im April 2012 zu einer schriftlichen Verwarnung, welche mit einer Kündigungsandrohung verbunden war. Konkret warf die Arbeitgeberin dem Beschwerdeführer mangelhafte Qualität in Bezug auf die geleistete Arbeit sowie feh-

lende Kunden- und Lösungsorientierung vor. Weiter habe er nur ein minimales Engagement sowie wenig Einsatz gezeigt. Auch sein Umgangston wurde kritisiert und als nicht angepasst bezeichnet. Diese Argumente machen deutlich, dass die Arbeitgeberin entgegen den Ausführungen in der Beschwerde keine Pauschalvorwürfe gegen den Beschwerdeführer erhob. Vielmehr machte sie konkrete Beanstandungen sowohl in beruflicher (Qualität und Engagement) wie auch in persönlicher Hinsicht (Umgangston). Diese Vorhalte wurden vom Beschwerdeführer zu keinem Zeitpunkt in irgendeiner Weise konkret bestritten. Er liess einzig verlauten, dass er nicht mehr motiviert gewesen sei, was auch dem im September 2012 geführten E-Mailkontakt mit dem CEO der Arbeitgeberin zu entnehmen sei. Der Beschwerdeführer hat damit durch sein Verhalten der Arbeitgeberin Anlass zur Kündigung gegeben, weshalb seine Arbeitslosigkeit als selbstverschuldet im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV zu bezeichnen ist.

5. In einem nächsten Schritt ist zu prüfen, ob dem Beschwerdeführer zu Recht (eventual)vorsätzliches Verhalten zur Last gelegt werden kann oder ob sein Handeln als fahrlässig zu bezeichnen ist.

5.1 Eventualvorsatz ist anzunehmen, wenn die betroffene Person vorhersehen kann oder vorhersehen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt (vgl. Urteil des EVG vom 11. Januar 2001, C 282/00, E. 2b). Somit darf im Rahmen von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIG bei blosser Fahrlässigkeit keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgen (vgl. CHOPARD, a.a.O., S. 76 f.; implizit auch BGE 124 V 236 E. 3b). Diese Rechtsprechung ist gemäss Urteil vom 17. Oktober 2000, C 53/00, auch im Bereich von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV anwendbar. Das Bundesgericht hat weiter in seinem Urteil vom 6. Juni 2012, 8C_872/2011, E. 4.2 (unter Hinweis auf GUIDO JENNY, Basler Kommentar Strafrecht I, Niggli/Wiprächtiger [Hrsg.], Basel 2007, S. 295) die Frage beantwortet, wann ein Verhalten (eventual)vorsätzlich und wann ein solches (bewusst)fahrlässig ist. Es führte aus, dass Eventualvorsatz und bewusste Fahrlässigkeit auf der Wissensseite übereinstimmen würden; beide Male sei dem Täter die Möglichkeit, das Risiko der Tatbestandsverwirklichung bewusst. Die entscheidende Differenz liege auf der Willensseite. Auch wer jene Möglichkeit erkenne, könne sich, selbst leichtfertig, über sie hinwegsetzen, d.h. darauf vertrauen bzw. mit der Einstellung handeln, dass schon nichts passieren werde. Das sei der Fall der bewussten Fahrlässigkeit. Demgegenüber erfordere der Eventualvorsatz, dass der Täter oder die Täterin sich für die Tatbestandsverwirklichung entscheide, sie in Kauf nehme, ernstlich in Rechnung stelle. Eventualvorsatz liegt also vor, wenn der Täter oder die Täterin den Eintritt des tatbestandlichen Erfolgs zwar nicht mit Gewissheit voraussieht, aber doch ernsthaft für möglich hält und ihn für den Fall des Eintritts in Kauf nimmt. Als Faustregel formuliert gilt, dass der Täter oder die Täterin die Tatbestandsverwirklichung in Kauf genommen hat, liegt grundsätzlich näher, je wahrscheinlicher es ihm oder ihr erschien, dass sie eintreten könnte, und je weniger er oder sie sie innerlich ablehnte und umgekehrt (vgl. auch Urteil des Bundesgerichts vom 16. Juni 2008, 8C_504/2007, E. 5.4 mit Hinweis).

5.2 Aufgrund der glaubhaften Angaben der Arbeitgeberin in ihrem Schreiben vom 11. April 2012 und 15. Februar 2013 steht fest, dass der Beschwerdeführer seine Arbeit nicht mehr zu deren Zufriedenheit erledigte. Neben mangelnder Qualität der Arbeit als solcher wurden dem Beschwerdeführer auch eine minimalistische Arbeitsweise und ein unangemessener

Umgangston mit Arbeitskollegen sowie mit Klienten vorgeworfen. Diese Tatsachen führten zur schriftlichen Verwarnung, welche mit einer Kündigungsandrohung als Ausdruck der Ernsthaftigkeit der Äusserung ergänzt wurde. Diese ganzen Kritikpunkte wurden denn auch vom Beschwerdeführer – wie bereits erwähnt - nicht bestritten. Unter diesen Umständen durfte er aber nicht darauf vertrauen, dass die Verwarnung für ihn ohne Folge bleibe. Da er bei dieser Sachlage mit der Kündigung rechnen musste und er diese in Kauf nahm, ist sein Verhalten als (eventual)vorsätzlich zu bezeichnen.

5.3 Zusammenfassend ist festzustellen, dass der Beschwerdeführer vorliegend mit seinem Verhalten der Arbeitgeberin Anlass zur Kündigung gegeben hat. In Anbetracht der Gesamtsituation ist ihm mit überwiegender Wahrscheinlichkeit ein eventualvorsätzliches Verhalten zur Last zu legen, welches im Rahmen von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIG zur Einstellung in der Anspruchsberechtigung führt. Der Entscheid der Kasse ist in dieser Hinsicht somit nicht zu beanstanden. Zu prüfen bleibt die Dauer der Einstellung von 32 Tagen.

6.1 Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (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. Nach § 57 lit. c VPO hat die sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts bzw. bei Präsidialentscheiden deren präsidierende Person 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.

6.2 Die Kasse stellte den Beschwerdeführer in der Verfügung vom 11. März 2013 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 32 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein und ging damit von einem schweren Verschulden im untersten Bereich aus. Im Einspracheentscheid vom 29. Oktober 2013 hielt die Vorinstanz an der Anzahl Einstelltage fest.

6.3 Das Verschulden des Beschwerdeführers ist unter Berücksichtigung aller objektiven und subjektiven Gegebenheiten zu würdigen. Aufgrund der in Erwägung 4 und 5 gemachten Ausführungen steht fest, dass er durch sein Verhalten die Mitverantwortung für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses trägt. Zu Gunsten des Beschwerdeführers ist aber zu bedenken, dass er die ihm übertragenen Arbeiten offensichtlich während vielen Jahren zufriedenstellend erfüllt hat. Zu beachten ist auch - wie selbst die Arbeitgeberin festhält -, dass die Anforderungen in der Versicherungsbranche in den letzten Jahren gestiegen sind. Zwar kann aufgrund dieser Formulierung nicht geschlossen werden, dass der Beschwerdeführer in seiner Tätigkeit grundsätzlich überfordert war. Dennoch ist diese Tatsache zu seinen Gunsten zu berücksichtigen, war es ihm anscheinend nicht möglich, den hohen Anforderungen ohne weiteres zu entsprechen. Unter Berücksichtigung dieser verschuldensbeeinflussenden Umstände ist aber eine Ansiedelung des individuellen Verschuldensgrades des Beschwerdeführers im schweren Bereich nicht angezeigt. Gerechtfertigt und angemessen ist vielmehr - wie das Bundesgericht in einem ähnlich gelagerten Fall festhält - eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im unteren Rahmen

eines mittelschweren Verschuldens im Sinne von Art. 45 Abs. 2 lit. b AVIV und damit von 16 Tagen (vgl. Urteil des Bundesgericht vom 3. April 2007, C 277/06, E. 6.2).

6.4 Der Beschwerdeführer beantragt in seinem Eventualantrag die Einstellung in der Anspruchsberechtigung während weniger als 16 Tagen und damit die Berücksichtigung eines höchstens leichten Verschuldens. Aufgrund der vorstehenden Ausführungen steht fest, dass das Verschulden des Beschwerdeführers auch unter Beachtung der Minderungsgründe nicht als leicht im Sinne von Art. 30 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 45 Abs. 3 lit. a AVIV zu qualifizieren ist (vgl. KUPFER BUCHER, a.a.O., S. 185 ff.). Da er im untersten Bereich des mittelschweren Verschuldens während 16 Tagen im Anspruch eingestellt wird, ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 29. Oktober 2013 dahingehend abzuändern, als die Dauer der Einstelltage von 32 Tage auf 16 Tage reduziert wird.

7.1 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.

7.2 Da der Beschwerdeführer mit seinem Eventualantrag praktisch vollständig obsiegte, hat er gemäss Art. 61 lit. g ATSG Anspruch auf vollen Ersatz der Parteikosten. Der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers hat in seiner Honorarnote vom 6. März 2014 für das vorliegende Beschwerdeverfahren einen Zeitaufwand von 6 Stunden 25 Minuten (inkl. nachprozessuale Bemühungen, vgl. dazu: Urteil des Bundesgerichts vom 26. September 2012, 9C_387/2012) und Barauslagen in der Höhe von Fr. 27.30 geltend gemacht, was angesichts der sich stellenden Sachverhalts- und Rechtsfragen angemessen erscheint. Der der Honorarnote beigelegten Deservitenkarte ist allerdings zu entnehmen, dass sich darunter drei kleinere Bemühungen befinden, welche auf den Kontakt des Rechtsvertreters mit der Rechtsschutzversicherung zurückzuführen sind. Dieser Aufwand würde im Falle einer nicht Rechtsschutz versicherten Person nicht anfallen und kann daher nicht berücksichtigt werden. Aus diesem Grund sind die Bemühungen im Zusammenhang mit der Rechtsschutzversicherung im Umfang von insgesamt 30 Minuten in Abzug zu bringen. Damit ist dem Kläger für das vorliegende Verfahren eine Parteientschädigung in der Höhe von insgesamt Fr. 1‘627.-- (5 Stunden und 55 Minuten à Fr. 250.-- zuzüglich Auslagen in der Höhe von Fr. 27.30 und 8 % Mehrwertsteuer) zu Lasten der Beklagten zuzusprechen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

://: 1. In teilweiser Gutheissung der Beschwerde werden der angefochtene Einspracheentscheid der Vorinstanz vom 29. Oktober 2013 und die diesem zugrunde liegende Verfügung Nr. 494/2013 vom 11. März 2013 aufgehoben und es wird festgestellt, dass der Beschwerdeführer während 16 Tagen in der Anspruchsberechtigung einzustellen ist.

2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3. Die Arbeitslosenkasse hat dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung in Höhe von Fr. 1‘627.-- (inkl. Auslagen und 8% Mehrwertsteuer) auszurichten.