



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 13. August 2012 (715 12 37 / 226)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung

Besetzung Präsidentin Eva Meuli, Gerichtsschreiber i.V. Simon Kaufmann

Parteien A.____, Beschwerdeführerin

gegen

Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32,
4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Die 1980 geborene A.____ war vom 9. Mai 2005 bis 31. Juli 2011 bei der X.____ tätig. Das Arbeitsverhältnis wurde von der Arbeitgeberin am 26. Mai 2011 per 31. Juli 2011 schriftlich gekündigt. A.____ meldete sich am 1. Juli 2011 zur Arbeitsvermittlung an und erhob am 11. Juli 2011 Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. August 2011. Mit Verfügung Nr. 1916/2011 vom 6. Oktober 2011 stellte die Öffentliche Arbeitslosenkasse Basel-Landschaft (Arbeitslosenkasse) A.____ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 32 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Eine gegen die Verfügung vom 6. Oktober 2011 gerichtete Einsprache wies die Einspracheinstanz des KIGA Basel-Landschaft, Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse Basel-Landschaft, mit Entscheid vom 5. Januar 2012 ab.

B. Gegen den negativen Einspracheentscheid erhob A.____, vertreten durch die Rechtsschutzversicherung Fortuna, am 2. Februar 2012 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Mit Schreiben vom 3. Februar 2012 forderte das Kantonsgericht die Rechtsschutzversicherung auf, ihre Vertretungsbefugnis im Sinne des Anwaltsgesetzes Basel-Landschaft vom 25. Oktober 2001 nachzuweisen. Mit Schreiben vom 13. Februar 2012 liess die Rechtsschutzversicherung verlauten, sie sehe von einer Vertretung von A.____ ab. Gleichzeitig wurde eine Nachfristsetzung für A.____ beantragt, welche durch das Kantonsgericht mit Verfügung vom 14. Februar 2012 erteilt wurde.

C. A.____ erhebt am 8. März 2012, nunmehr ohne Rechtsvertretung, Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 5. Januar 2012 beim Kantonsgericht. Sie beantragt unter Kosten- und Entschädigungsfolge zulasten der Beschwerdegegnerin die Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheids. Eventualiter sei die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 32 Tagen zu reduzieren. Schliesslich verweist die Beschwerdeführerin darauf, sie habe sich im Verwaltungsverfahren nicht in gehöriger Weise zu den Kündigungsgründen äussern können und macht damit implizit eine Verletzung ihres Anspruchs auf rechtliches Gehör geltend.

D. Mit Vernehmlassung vom 11. Mai 2012 beantragt die Arbeitslosenkasse unter o/e-Kostenfolge die Abweisung der Beschwerde und die Bestätigung des Einspracheentscheids.

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

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. 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 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 32 Tagen bei einem Taggeld von Fr. 201.85 und deshalb ein Streitwert von Fr. 6'459.20 zu beurteilen. Über die Beschwerde ist demnach präsidial zu entscheiden.

2.1 Gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV) vom 18. April 1999 haben die Parteien Anspruch auf rechtliches Gehör. Für das sozialversicherungsrechtliche Verfahren wurde dieser Anspruch in Art. 42 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 verankert. Das rechtliche Gehör dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheids dar, welcher in die Rechtsstellung einer Person eingreift. Dazu gehört insbesondere deren Recht, 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 (vgl. BGE 132 V 370 E. 3 mit zahlreichen Hinweisen).

2.2 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 (vgl. BGE 126 V 132 E. 2b mit Hinweisen). Praxisgemäss kann eine derartige Gehörsverletzung im Rechtsmittelverfahren jedoch geheilt werden, wenn die betroffene Person die Möglichkeit erhält, sich vor einer Beschwerdeinstanz zu äussern, die sowohl den Sachverhalt wie die Rechtslage frei überprüfen kann. Zudem ist selbst bei einer schwerwiegenden Verletzung des rechtlichen Gehörs von einer Zurückweisung an die Verwaltung abzusehen, wenn dies zu einem formalistischen Leerlauf und damit zu unnötigen Verzögerungen führen würde, die mit dem Interesse der betroffenen Partei an einer raschen Beurteilung der Sache nicht zu vereinbaren wären (vgl. BGE 133 I 204 E. 2.2 mit Hinweisen).

2.3 Gemäss § 57 VPO können im Sozialversicherungsverfahren vor dem Kantonsgericht Rechtsverletzungen einschliesslich Überschreitung, Unterschreitung und Missbrauch des Ermessens, unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts sowie Unangemessenheit gerügt werden. Es handelt sich somit um eine Beschwerdeinstanz, die sowohl den Sachverhalt als auch die Rechtslage frei überprüfen kann.

2.4 Im vorliegenden Fall wurde die Beschwerdeführerin durch die Arbeitslosenkasse - im Rahmen des Fragebogens zum rechtlichen Gehör - nicht erneut aufgefordert, zu den konkreten Kündigungsgründen Stellung zu nehmen. Es stellt sich die Frage, ob dies eine Verletzung des rechtlichen Gehörs darstellt. Die Beschwerdeführerin beantwortete am 18. August 2011 die sechste Frage des Fragebogens, die von der versicherten Person eine persönliche Stellungnahme hinsichtlich der durch den Arbeitgeber vorgebrachten Kündigungsgründe verlangt, damit, die Kündigungsfrist sei zwar eingehalten worden, zur Zeit der Kündigung sei sie jedoch aufgrund eines Arztzeugnisses zu 50% krank geschrieben gewesen, weshalb noch abgeklärt werde, ob die Kündigung zähle.

2.5 Die Frage sechs des Fragebogens ist unmissverständlich formuliert. Nach Aufzählung der drei konkreten Kündigungsgründe wird die versicherte Person gebeten, diesbezüglich eine persönliche Stellungnahme abzugeben. Zu dieser Stellungnahme wird sie unabhängig davon

aufgefordert, ob die Rechtmässigkeit der Kündigung noch überprüft wird oder nicht. Schliesslich findet sich am Ende des Fragebogens ein Verweis darauf, die Stellungnahme sei Bestandteil der Überprüfung einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung. Aufgrund diesen unmissverständlichen Formulierungen und nicht zuletzt aufgrund der Tatsache, dass die Beschwerdeführerin - gemäss der den Akten beiliegenden Vollmacht - seit dem 12. Juli 2011 durch ihre Rechtsschutzversicherung in arbeits- und versicherungsrechtlichen Belangen vertreten war, kann vorliegend nicht von einer Verletzung des rechtlichen Gehörs ausgegangen werden. Selbst wenn das rechtliche Gehör verletzt worden wäre, könnte das Kantonsgericht den Verfahrensmangel heilen, kann es den Sachverhalt und die Rechtslage doch frei überprüfen (vgl. 2.3 hiavor). Die Beschwerdeführerin konnte sich im Verfahren zu den strittigen Belangen äussern und sämtliche Einwände vorbringen, weshalb ihr aus einer allfälligen Gehörsverletzung im Verwaltungsverfahren keine Rechtsnachteile erwachsen wären und sich eine Heilung der Verfahrensmängel rechtfertigen würde. Eine Rückweisung der Sache an die Verwaltung würde in diesem Fall zu einer sinn- und zwecklosen Verfahrensverzögerung verbunden mit unnötigen Kosten führen.

3. Streitig ist, ob die Arbeitslosenkasse die Versicherte infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu Recht für die Dauer von 32 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

4.1 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.).

4.2 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).

4.3 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 Verdienstausschlag 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 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).

5.1 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.).

5.2 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 Insolvenzenschädigung, Zürich 1998, S. 77). Die blossе 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).

5.3 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).

6. Zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin zur Kündigung Anlass gegeben und deshalb die Folgen einer 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. Strittig ist insbesondere, ob sie das ihr vorgeworfene Fehlverhalten vorsätzlich begangen hat.

7.1 Im Kündigungsschreiben vom 26. Mai 2011 bezieht sich die Arbeitgeberin auf verschiedene, im Vorfeld zur Entlassung geführte Gespräche mit der Beschwerdeführerin und auf eine schriftliche Verwarnung vom 21. September 2010. Mit Letzterer wurde die Beschwerdeführerin aufgrund fehlender Zuverlässigkeit, mangelnder Qualität der Arbeitsleistung und inakzeptablem Absenzverhalten verwarnt. Die Arbeitgeberin führt in der Verwarnung aus, man sehe nach längerem Hin und Her keine weitere Anpassung der Organisation mehr, seien doch zahlreiche Massnahmen und Versuche, die Beschwerdeführerin nach ihrem Mutterschaftsurlaub wieder in den Arbeitsprozess einzubinden - wobei die Vorgesetzten ausserordentlich auf ihre Wünsche eingegangen seien - nicht geglückt. Weitere Beanstandungen sind den Akten nicht zu entnehmen und werden durch die Beschwerdegegnerin auch nicht vorgebracht.

7.2 Folglich werden der Beschwerdeführerin durch die Arbeitgeberin drei Verhaltensweisen vorgeworfen, welche zur Kündigung geführt haben sollen. In Bezug auf den Vorwurf der mangelnden Zuverlässigkeit lassen sich weder den Ausführungen der Arbeitgeberin noch denjenigen der Beschwerdegegnerin konkrete Hinweise darauf entnehmen, in welcher Art und Weise die Beschwerdeführerin die verlangte Zuverlässigkeit hätte vermissen lassen. Es kann deshalb davon ausgegangen werden, dass dieser Vorwurf seitens der Arbeitgeberin im Zusammenhang mit den krankheits- und unfallbedingten Absenzen zu verstehen ist. Demzufolge kommt diesem Vorwurf im vorliegenden Fall keine eigenständige Bedeutung zu.

7.3.1 Des Weiteren wirft die Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin ein inakzeptables Absenzverhalten vor. Die Beschwerdeführerin macht geltend, die besondere Situation durch die Mehrbelastung aufgrund der Mutterschaft und die Tatsache, dass ihr Ehemann ebenfalls im Schichtbetrieb arbeitete, hätten zu enormen gesundheitlichen Problemen geführt. So habe sie ab Juli 2010 nur noch zu 50% arbeiten können. Zusätzlich zur Krankheit sei es auch zu Absenzen infolge eines Unfalls, zwischen dem 19. November 2010 und 31. Januar 2011 (100%), zwischen dem 31. Januar 2011 und 14. März 2011 (50%), zwischen dem 14. und 24. März 2011 (25%) sowie ab dem 20. April 2011 (50%) gekommen. Ferner sei sie krankheitsbedingt erneut für die Zeit vom 26. bis 29. April 2011 und vom 5. bis 24. Mai 2011 zu 100% abwesend gewesen.

7.3.2 Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG kommt unter anderem auch im Fall von wiederholten unentschuldigten Absenzen zu Anwendung. Werden Absenzen - nach vorgängiger Verwarnung - wiederholt nicht entschuldigt respektive angezeigt, rechtfertigt dies eine fristlose Kündigung und folglich auch die Annahme eines selbstverschuldeten Verhaltens (vgl. CHOPARD, a.a.O., S. 109). Nach Art. 321a Abs. 1 OR ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren. Eine Verletzung dieser sogenannten Treuepflicht liegt auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit den Arbeitgeber nicht rasch, kontinuierlich und

vollständig über das Vorliegen, den Grad und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit informiert (vgl. dazu BSK OR I-PORTMANN WOLFGANG, Art. 321a N 12). Der Beweis für die Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unfall obliegt dem Arbeitnehmer (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 12. Dezember 1995, 4P.102/1995).

7.3.3 Im vorliegenden Fall wurden alle krankheits- und unfallbedingten Absenzen durch die Beschwerdeführerin entschuldigt, was folgende Zeugnisse belegen: Arztzeugnis vom 24. August 2010 (Arbeitsunfähigkeit zu 100% vom 9. Juni 2010 bis 4. Juli 2010, zu 50% vom 5. Juli 2010 bis 31. August 2010); Arztzeugnis vom 22. September 2010 (Arbeitsunfähigkeit zu 100% vom 21. bis 23. September 2010); Arztzeugnis vom 15. Oktober 2010 (Arbeitsunfähigkeit zu 100% vom 5 bis 31. Oktober 2010); Arztzeugnisse vom 4. Juli 2011 (Arbeitsunfähigkeit zu 100% vom 19. November 2010 bis 30. Januar 2011, zu 50% vom 31. Januar 2011 bis 14. März 2011, zu 25% vom 14. bis 24. März 2011, zu 50% vom 20. April 2011 bis 31. Juli 2011); Arztzeugnis vom 29. April 2011 (Arbeitsunfähigkeit zu 100% vom 26. bis 29. April 2011); Arztzeugnis vom 24. Mai 2011 (Arbeitsunfähigkeit zu 100% vom 5. bis 24. Mai 2011). Weder kann den Akten noch den Ausführungen der Arbeitgeberin oder denjenigen der Beschwerdegegnerin entnommen werden, die Beschwerdeführerin habe die Absenzen nicht oder nicht rechtzeitig angezeigt. Ferner sind auch keine Anhaltspunkte vorhanden, welche an der Glaubwürdigkeit der Zeugnisse Zweifel offen lassen. Demzufolge kann festgestellt werden, dass im vorliegenden Fall nicht davon ausgegangen werden kann, die Beschwerdeführerin habe mit ihrem (Absenz-)Verhalten das Risiko, arbeitslos zu werden, zumindest eventualvorsätzlich in Kauf genommen. Auch dieser Vorwurf fällt als Voraussetzung für die Einstellung in der Anspruchsberechtigung ausser Betracht.

7.4.1 Die Arbeitgeberin verweist in ihrer Kündigung letztlich auf die mangelnde Arbeitsleistung der Beschwerdeführerin nach deren Mutterschaftsurlaub. Trotz zahlreicher Massnahmen und Versuche einer Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess, bei welchem die Vorgesetzten ausserordentlich auf ihre Wünsche eingegangen seien, sei keine zufriedenstellende Leistung mehr erbracht worden. Die Beschwerdeführerin bestreitet diesen Vorwurf der Arbeitgeberin nicht. Vielmehr weist sie ebenfalls darauf hin, dass sie eine ungenügende Leistung, insbesondere in Form von minderer Qualität der Arbeit, erbracht habe.

7.4.2 Die glaubwürdige Angabe betreffend die mangelnde Leistung seitens der Arbeitgeberin in der Verwarnung vom 21. September 2010, auf welche das Kündigungsschreiben vom 26. Mai 2011 Bezug nimmt, wird durch die Beschwerdeführerin selbst bestätigt. Insgesamt besteht kein Grund, an den Aussagen der Arbeitgeberin zu zweifeln. Insbesondere ist auch kein Interesse derselben zu erkennen, die Versicherte in einem ungünstigen Licht erscheinen zu lassen. Da die Beschwerdeführerin den Vorwurf der mangelnden Arbeitsleistung bestätigt, ist hinreichend erstellt, dass sie durch ihr Verhalten der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gab. Unter diesen Umständen ist die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nachvollziehbar und es steht fest, dass die Beschwerdeführerin mit ihrem Verhalten das Risiko, arbeitslos zu werden, zumindest eventualvorsätzlich in Kauf genommen hat.

7.4.3 Zu keinem anderen Schluss vermögen die Argumente der Beschwerdeführerin zu führen, wonach die ungenügende Leistung nicht auf ein nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbares Verhalten, sondern auf körperliche und geistige Überforderung infolge der Mehrbelastung, des Schichtbetriebs sowie der gesamten Situation zurückzuführen sei. Zunächst bleibt festzuhalten, dass - entsprechend den allgemeinen Ausführungen der Beschwerdeführerin - einer versicherten Person eine Vertragsauflösung, die wegen minderer Qualifikation, also körperlicher oder geistiger Überforderung erfolgt ist, nicht zum Vorwurf gemacht werden kann (vgl. CHOPARD, a.a.O., S. 113). In den Akten finden sich nun aber keine Kommentare von Vorgesetzten oder andere Schreiben der Arbeitgeberin, die auf eine konkrete Überforderung der Beschwerdeführerin an ihrem Arbeitsplatz hindeuten. Von einer grundsätzlichen Überforderung der Versicherten kann ebenfalls nicht ausgegangen werden, arbeitete sie doch seit dem 9. Mai 2005 bei der Arbeitgeberin. Hinweise, wonach bereits vor dem Mutterschaftsurlaub eine mangelhafte Leistung erbracht wurde, respektive es zu einer solchen infolge Überforderung gekommen sei, sind ebenfalls nicht aktenkundig. Folglich hat die Beschwerdeführerin ihre Arbeit während vier Jahren (voraussichtliche Niederkunft war der 25. Juni 2009; vgl. Schreiben der Arbeitgeberin vom 7. Mai 2009) ohne Beanstandungen der Arbeitgeberin ausgeführt. Nach einem Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen und anschliessendem Urlaub von 22 Tagen, wurde die Arbeit im November 2009 wieder aufgenommen. Zu den ersten krankheitsbedingten Absenzen ist es schliesslich im Juni 2010 gekommen. Der pauschale Verweis auf die krankheits- und unfallbedingten Absenzen der Beschwerdeführerin alleine vermag eine konkrete Überforderung am Arbeitsplatz nicht zu begründen. Gleiches gilt für die Doppelbelastung infolge Mutterschaft, wenngleich davon ausgegangen werden kann, dass die Arbeit aufgrund dieser zusätzlichen Anstrengung schwerer gefallen ist. Hinzu kommt, dass die Arbeitgeberin der Versicherten nach deren Mutterschaftsurlaub und anschliessendem Urlaub entgegengekommen ist. Infolge eines Gesprächs vom 17. April 2009 zwischen der Beschwerdeführerin und ihren Vorgesetzten wurde ein entsprechendes Setting für die Zeit nach dem Mutterschaftsurlaub festgelegt, das einen Arbeitseinsatz von 50% im Zweischichtbetrieb vorsah. Diese vereinbarten Rahmenbedingungen sollten es der Versicherten nach längerer Abwesenheit ermöglichen, stufenweise wieder in den Arbeitsalltag einzusteigen, um schliesslich wieder ein Vollzeitpensum zu erreichen. Dass Letzteres für die Versicherte unmöglich respektive nur unter der Gefahr einer Überforderung hätte absolviert werden können, ist nicht anzunehmen. Diesbezüglich ist der Einwand der Beschwerdegegnerin nachvollziehbar, wenn diese darauf hinweist, die Versicherte suche auch zukünftig eine Vollzeitstelle in einer vergleichbaren Branche. So kann davon ausgegangen werden, dass eine vollzeitbeschäftigte Person, die aufgrund körperlicher und geistiger Überforderung entlassen wurde, zumindest bei nach wie vor bestehender Mehrfachbelastung, keine vergleichbare Stelle sucht.

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

8.1 Es bleibt die verfügte Einstellungsdauer von 32 Tagen zu überprüfen. 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.

8.2 Entsprechend den obigen Ausführungen betreffend die mangelnde Arbeitsleistung (7.4.1 ff. hiavor) muss der Versicherten ein Selbstverschulden hinsichtlich ihrer Arbeitslosigkeit angelastet werden. Die Beschwerdegegnerin hat der Versicherten, ausgehend von einer Basis von 36 Einstelltagen, vier Tage aufgrund von Problemen am Arbeitsplatz und gesundheitlichen Problemen abgezogen und kommt schliesslich auf 32 Tage und demnach zum Schluss, dass ein schweres Verschulden vorliegt. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass im vorliegenden Fall eine Ausnahmesituation bei der Versicherten vorgelegen hat. Deren Mutterschaft sowie die regelmässigen Krankheiten, der Unfall sowie nicht zuletzt auch die Tatsache, dass der Ehemann der Versicherten ebenfalls im Schichtbetrieb beschäftigt war, führten zweifellos zu einer sehr hohen Belastung, die sich letztlich erschwerend auf den Arbeitsalltag ausgewirkt hat. Entscheidend kommt hinzu, dass der Beschwerdeführerin - entgegen dem angefochtenen Entscheid - die krankheits- und unfallbedingten Absenzen nicht zur Last gelegt werden können (7.3.1 ff. hiavor). Der Versicherten kann kein schweres Verschulden angelastet werden. Es ist im vorliegenden Fall von einem mittelschweren Verschulden auszugehen, welches einer Höhe von 16 Einstelltagen entspricht. Die Beschwerde ist unter diesen Umständen dahingehend teilweise gutzuheissen, dass die in der Verfügung vom 6. Oktober 2011 festgelegten Einstelltage von 32 auf 16 zu kürzen sind.

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.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird in dem Sinne teilweise gutgeheissen, dass der Einspracheentscheid vom 5. Januar 2012 sowie die Verfügung des KIGA Baselland vom 6. Oktober 2011 aufgehoben werden und die Beschwerdeführerin für die Dauer von 16 Tagen ab 1. August 2011 in der Anspruchsberechtigung eingestellt wird.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.

Präsidentin

Gerichtsschreiber i.V.