



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 12. Dezember 2016 (715 16 264 / 331)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung: Das fehlerhafte Verhalten steht nicht genügend fest, um eine Einstellung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu rechtfertigen; Verletzung des Rechts auf Akteneinsicht

_____ Besetzung Präsidentin Eva Meuli, Gerichtsschreiberin Tina Gerber

_____ Parteien **A.**_____, Beschwerdeführer, vertreten durch Doris Vollenweider, Advokatin, Gitterliststrasse 8, Postfach 215, 4410 Liestal

gegen

Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32,
Postfach, 4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Der 1980 geborene A._____ war zuletzt seit dem 1. Januar 2014 bei der B._____ AG in C._____ als Betriebsmechaniker angestellt. Mit Schreiben vom 23. April 2015 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis unter Hinweis auf eingehend besprochene Gründe per 30. Juni 2015. Am 27. April 2015 meldete sich A._____ in seiner Wohnsitzgemeinde zur Arbeitsvermittlung an und stellte gleichentags bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. Juli 2015. Aufgrund einer Erkrankung des Versicherten wurde die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf den 31. August 2015

aufgeschoben. Mit Verfügung Nr. 2030/2015 vom 2. Dezember 2015 stellte die Arbeitslosenkasse A._____ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab 1. Oktober 2015 für die Dauer von 32 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Die hiergegen erhobene Einsprache wies die Einspracheinstanz des KIGA Baselland, Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, mit Entscheid vom 30. Juni 2016 ab.

B. Gegen diesen Entscheid erhob A._____, vertreten durch Advokatin Doris Vollenweider, am 29. August 2016 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Er beantragte, es seien die Taggelder in Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheids vom 30. Juni 2016 und der Verfügung vom 2. Dezember 2015 vollständig und ohne Einstelltag auszurichten, eventualiter sei die Anzahl der Einstelltag zu reduzieren, unter o/e-Kostenfolge. Zur Begründung führte er im Wesentlichen aus, dass ihn an der Kündigung kein Verschulden treffe. Ausserdem habe die Beschwerdegegnerin im Rahmen des Einspracheverfahrens sein Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt.

C. In ihrer Vernehmlassung vom 14. November 2016 schloss die Beschwerdegegnerin auf Abweisung der Beschwerde.

Die Präsidentin zieht **in Erwägung** :

1.1 Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (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 Insolvenzenschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. Laut § 54 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht als einzige gerichtliche Instanz des Kantons 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 streitig, ob die Arbeitslosenkasse den Beschwerdeführer zu Recht infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 32 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Der Streitwert beläuft sich unter Berücksichtigung eines Taggeldansatzes von Fr. 216.25 auf Fr. 6'920.– Über die Beschwerde ist demnach präsidial zu entscheiden.

2.1 Der Beschwerdeführer rügt zunächst eine Verletzung seines Anspruches auf rechtliches Gehör, da ihm die Beschwerdegegnerin die im Rahmen des Einspracheverfahrens am 30. Mai 2016 bei der Arbeitgeberin eingeholte ergänzende amtliche Erkundigung nicht vorgelegt habe, obwohl sich der angefochtene Einspracheentscheid im Wesentlichen darauf stütze.

2.2 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 vom 6. Oktober 2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (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 f. 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). Nach der Rechtsprechung kann eine – nicht besonders schwer wiegende – Verletzung des rechtlichen Gehörs als geheilt gelten, wenn die betroffene Person die Möglichkeit erhält, sich vor einer Beschwerdeinstanz zu äussern, die sowohl den Sachverhalt wie die Rechtslage frei überprüfen kann. Die Heilung eines allfälligen Mangels soll aber die Ausnahme bleiben (BGE 126 V 132 E. 2b, 125 V 371 E. 4c/aa, 124 V 392 E. 5a und 124 V 183 E. 4a, je mit Hinweisen).

2.3 Die Beschwerdegegnerin bestreitet letztlich nicht, dass sie dem Beschwerdeführer das Ergebnis der amtlichen Erkundigung vom 30. Mai 2016 vor dem Erlass des Einspracheentscheids vom 30. Juni 2016 nicht zukommen liess. Sie bringt indessen vor, dass er im bisherigen Verfahren bereits mehrfach Gelegenheit zur Stellungnahme zu den strittigen Fragen gehabt habe und seine Position aufgrund dieser früheren Eingaben hinreichend bekannt gewesen sei. Es werde bestritten, dass sich der Einspracheentscheid im Wesentlichen auf die Ausführungen der Arbeitgeberin im Rahmen dieser letzten amtlichen Erkundigung stütze. Im Übrigen könne auch eine schwerwiegende Verletzung des rechtlichen Gehörs geheilt werden, wenn und soweit die Rückweisung zu einem formalistischen Leerlauf führen würde.

2.4 In ihrer Argumentation verkennt die Beschwerdegegnerin die formelle Natur des verfassungsmässigen Anspruchs auf rechtliches Gehör (vgl. E. 2.2 hiavor und die darin zitierte bundesgerichtliche Rechtsprechung). So spielt es entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin keine Rolle, ob der Einspracheentscheid im Wesentlichen auf das dem Beschwerdeführer nicht zugestellte Ergebnis der amtlichen Erkundigung vom 30. Mai 2016 basierte oder nicht. Ebenso ist nach der in Erwägung 2.2 hiavor aufgeführten bundesgerichtlichen Rechtsprechung unmassgeblich, ob die Zustellung des Beweisergebnisses an den Beschwerdeführer bzw. dessen Stellungnahme einen Einfluss auf den Entscheid gehabt hätten. Insoweit kann sich

die Beschwerdegegnerin offensichtlich nicht damit entschuldigen, dass der Beschwerdeführer bereits früher zu den strittigen Fragen Stellung genommen hatte und seine Position bekannt gewesen ist. Nach dem Ausgeführten ist festzustellen, dass die Beschwerdegegnerin, indem sie dem Beschwerdeführer das Ergebnis der amtlichen Erkundigung vom 30. Mai 2016 nicht zustellte, sein Recht auf Akteneinsicht und Anhörung und damit seinen verfassungsmässigen Anspruch auf rechtliches Gehör klar verletzte. Ob diese Verletzung im vorliegenden Verfahren geheilt werden kann, kann vorliegend indessen letztlich offen gelassen werden, da der angefochtene Entscheid (auch) aus materiellen Gründen aufzuheben ist.

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 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, 2. Auflage, 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. Eine 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 (Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV). Nach der Rechtsprechung liegt ein Selbstverschulden im Sinne dieser Bestimmung vor, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht auf objektive Faktoren zurückzuführen ist, sondern auf einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person beruht, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt (Urteil des Bundesgerichts vom 6. Juni 2012, 8C_872/2011, E. 4.1 mit Hinweis). Die versicherte Person muss zudem gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsschutz und Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 vorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen haben (vgl. BGE 124 V 236 E. 3 a und b). Diese Bestimmung ist auch im Bereich von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV anwendbar, wobei eventualvorsätzliches Verhalten genügt. Ein solches ist anzunehmen, wenn die betroffene Person vorhersehen kann oder vorhersehen muss, dass sie durch ihr Verhalten womöglich eine Kündigung durch den Arbeitgeber bewirkt (Urteil des Bundesgerichts vom 6. Juni 2012, 8C_872/2011, E. 4.1 mit weiteren Hinweisen; vgl. auch Urteil des Bundesgerichts vom 19. November 2007, 8C_466/2007 E. 3.1).

4.1 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungsverfahren und der Sozialversicherungsprozess sind vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben Versicherungsträger und Sozialversicherungsgericht von Amtes wegen, aus eigener Initiative und ohne Bindung an die Vorbringen oder Beweisanträge der Parteien, für die richtige und vollständige Abklärung des

rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen. Dieser Grundsatz gilt indessen nicht uneingeschränkt; er wird ergänzt durch die Mitwirkungspflichten der Parteien (BGE 125 V 195 E. 2, 122 V 158 E. 1a, je mit Hinweisen).

4.2 Dem Kantonsgericht kommt in Sozialversicherungssachen eine vollständige Überprüfungsbefugnis zu. Es ist in der Beweiswürdigung frei (vgl. § 57 VPO in Verbindung mit Art. 61 Satz 1 ATSG; Art. 61 lit. c ATSG). Die Verwaltung als verfügende Instanz und – im Beschwerdefall – das Gericht dürfen eine Tatsache sodann nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (vgl. MAX KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4. Auflage, Bern 1984, S. 135 f.). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blossе Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (vgl. BGE 126 V 360 E. 5b mit Hinweisen). Eine Ausnahme hierzu bildet die Anwendung von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV, denn praxisgemäss muss das der versicherten Person im Rahmen dieser Bestimmung zur Last gelegte Verhalten in beweisgemässiger Hinsicht klar feststehen (Urteil des Bundesgerichts vom 19. November 2007, 8C_466/2007 E. 3.1), ansonsten eine Einstellung ausser Betracht fällt (BGE 112 V 245 E. 1; Urteile des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG: heute: Bundesgericht, sozialrechtliche Abteilungen] vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1, und vom 17. Oktober 2000, C 53/00, E. 3a).

4.3 Nach Art. 81 Abs. 1 lit. a und b AVIG obliegt es der Arbeitslosenkasse, die Anspruchsberechtigung der versicherten Person zu prüfen und sie in den Fällen von Art. 30 Abs. 1 AVIG in der Anspruchsberechtigung einzustellen. Im Rahmen dieser Pflichten hat die Kasse namentlich abzuklären, welche Gründe zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses zwischen der versicherten Person und ihrem (ehemaligen) Arbeitgeber geführt haben. Dabei ist sie für die Ermittlung des rechtserheblichen Sachverhalts regelmässig auf die Aussagen des ehemaligen Arbeitgebers angewiesen. Dieser wird im Formular "Arbeitgeberbescheinigung" auf seine Pflicht zu wahrheitsgetreuer Auskunft (Art. 28 ATSG) und bei zusätzlichen Erkundigungen der Kasse regelmässig auch auf allfällige strafrechtliche Konsequenzen der Verletzung der genannten Pflicht (vgl. Art. 105 und 106 AVIG) aufmerksam gemacht; zudem ist zu berücksichtigen, dass er vom Ausgang des Verfahrens nicht betroffen wird, und es darf in der Regel davon ausgegangen werden, dass er seine Sachverhaltsdarstellungen abgibt, ohne die versicherte Person in einem ungünstigen Licht erscheinen zu lassen. Trotz der erheblichen Bedeutung, welche den Aussagen des Arbeitgebers zu den Umständen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zukommt, darf aber nicht einzig auf diese abgestellt werden, wenn die Aussagen bestritten und durch keine weiteren Indizien gestützt werden (Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung [ARV] 1999 Nr. 8 S. 39 E. 7b; BGE 112 V 245 E. 1, je mit Hinweisen).

5.1 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.

5.2 Den Akten kann entnommen werden, dass die Arbeitgeberin den Beschwerdeführer am 1. April 2015 schriftlich verwarnte. Anlass dafür war ein Betriebsunfall mit Personenschaden im Zusammenhang mit einer Störung im Palettierer. Aus dem beigelegten Unfallprotokoll geht hervor, dass der Beschwerdeführer eine Sicherheitstüre geöffnet hatte und anschliessend über die Rollbahn zum Palettierer gegangen war, obwohl der Zugang mit einem deutlichen Einstiegsverbot versehen war. Als der Beschwerdeführer die Blockade am Palettierer behoben hatte, bewegte sich der Schlitten des Palettierers und klemmte ihn ein. Der Beschwerdeführer konnte sich selbst befreien, erlitt aber Quetschungen am Knie, am Oberschenkel und an der Schulter. Beim Eintreten der Störung habe sich der Beschwerdeführer grobfahrlässig verhalten und sich den Grundregeln bei Störungsbehebungen widersetzt. Anlässlich der Unfallanalyse am 24. Februar 2015 habe sich der Beschwerdeführer uneinsichtig gezeigt. In der Verwarnung vom 1. April 2015 weist die Arbeitgeberin den Beschwerdeführer ausdrücklich darauf hin, dass man „einen weiteren Vorfall nicht tolerieren“ könne. Sollte er Bestimmungen erneut in irgendeiner Form missachten oder sein Verhalten zu Beanstandungen Anlass geben, sehe man sich gezwungen, das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Am 23. April 2015 sprach die Arbeitgeberin dem Beschwerdeführer gegenüber die Kündigung aus, wobei sie im Kündigungsschreiben vom genannten Tag ohne zusätzliche Ausführungen auf die mit dem Versicherten „eingehend besprochenen“ Gründe verwies.

5.3 Im Rahmen der Anmeldung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung reichte der Beschwerdeführer ein von ihm an den CEO der B._____ AG verfasstes Schreiben vom 26. April 2015 ein. Darin gab er zunächst an, dass er den Betriebsunfall vom 24. Januar 2015 zutiefst bedauere, auch und gerade weil er sich nicht zu 100% konform verhalten habe. Die schriftliche Verwarnung im Anschluss an diesen Unfall habe er akzeptiert. Indessen habe er bereits vor dieser Verwarnung von seinem direkten Vorgesetzten, wohl auch aufgrund seiner ostdeutschen Herkunft, vermehrt mit negativen Einstellungen zu kämpfen gehabt. Zum Vorfall vom 21. April 2015 führte der Versicherte aus, dass ein Mitarbeiter ihn gegen 17:00 Uhr um Hilfe gebeten habe. An der Giesskopfanlage sei ein Schloss abgebrochen, was eine längere Reparatur bedingt hätte. Die Tür zur Anlage sei so gesichert, dass die ganze Anlage bei einer Öffnung sofort zum Stillstand komme. Da die Anlage aber bereits mit voller Leistung lief und ein Unterbruch die gesamte Tagesproduktion ins Stocken gebracht hätte, habe man ihn um schnelle Hilfe gebeten. Den Schichtleiter oder einen für diesen Bereich zuständigen Mechaniker habe man nicht gefunden. Er habe die Tür zunächst notdürftig mit Klebeband zu sichern versucht, was sich als erfolglos herausgestellt habe. Er habe sich daher entschlossen, die Tür vorübergehend mit einer Schraubzwinde zu sichern. Bevor er dies tat, habe er das Einverständnis des für diesen Bereich zuständigen Produktionsleiters eingeholt. Seines Erachtens habe er seine Aufgabe nach bestem Wissen und Gewissen ausgeführt. Am nächsten Tag sei ihm von seinem direkten Vorgesetzten vorgeworfen worden, die Anlage überbrückt zu haben und irgendeinen Schalter ausgewechselt zu haben, was er bestritten habe. Danach sei die Kündigung erfolgt, ohne dass er sich zu der Angelegenheit habe äussern können. Der Versicherte bat den CEO, sich der Sache vielleicht anzunehmen und ihm zu helfen, seine Anstellung zu behalten.

5.4 Die Beschwerdegegnerin ersuchte in der Folge die Arbeitgeberin, näher zu erläutern, welche Gründe zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses geführt hätten. In ihrem Antwortschreiben vom 10. November 2015 verwies die Arbeitgeberin auf die oben erwähnte Verwarnung vom 1. April 2015 und führte aus, dass der Arbeitnehmer am 22. April 2015 erneut die Sicherheitsvorschriften missachtete, woraufhin man die Kündigung ausgesprochen hatte.

5.5 Im Fragebogen „Rechtliches Gehör“ vom 18. November 2015 liess sich der Beschwerdeführer gegenüber der Arbeitslosenkasse zu den Gründen der Kündigung vernehmen. Im beigelegten Begleitschreiben bestritt er die Missachtung von Sicherheitsvorschriften. Zwar habe er kurz vor der Kündigung eine provisorische Reparatur an der Giesskopfanlage vorgenommen, er halte aber fest, dass er dabei auf Anweisung des direkten Vorgesetzten, des Produktionsleiters gehandelt habe. Sollten bei der Reparatur überhaupt Sicherheitsvorschriften missachtet worden sein, was er generell bestreite, so sei das Versäumnis von seinem Vorgesetzten zu verantworten. In einer weiteren Stellungnahme vom 29. April 2016 hielt der Beschwerdeführer fest, dass die Arbeitsunfälle vom 15. September 2014 und 24. Januar 2015 nichts mit dem Sachverhalt zu tun hätten, der angeblich zur Kündigung geführt habe. Immerhin sei festzuhalten, dass es sich beim Betriebsunfall vom 15. September 2014 um ein Abrutschen mit dem Schraubenschlüssel gehandelt habe, wofür ihm keinerlei Vorwurf gemacht worden sei. Betreffend den Unfall vom 24. Januar 2015 bestreite er die Schilderung der Arbeitgeberin. Der im Unfallprotokoll festgehaltene Ablauf entspreche nicht den tatsächlichen Gegebenheiten. Ihm könne kein Vorwurf bezüglich des Unfalls gemacht werden. In Bezug auf den Vorfall vom 21. April 2015 sei auch aufgrund der Angaben der Arbeitgeberin klar belegt, dass die Kündigung nicht als selbstverschuldet zu beurteilen sei. Aufgrund einer internen Weisung des vorgesetzten Schichtleiters sei an besagtem Tag bei der Produktion von Luftschokolade ein Produktionsunterbruch von lediglich 15 Minuten möglich gewesen. Dass der Beschwerdeführer einen Sicherheitsschalter demontiert hätte, werde in aller Form bestritten. Er habe die die Tür der Anlage mit einer Schraubzwinde gesichert, damit diese nicht mehr alleine durch die Bewegung des Giesskopfes aufgehe und die Abfüllanlage abstelle. Die Reparatur mittels einer Schraubzwinde wäre unnötig gewesen, wenn er tatsächlich wie behauptet, den Sicherheitsschalter entfernt hätte. Abschliessend müsse nochmals betont werden, dass er nur und explizit nach Anweisung des vorgesetzten Produktionsleiters gehandelt habe, was von der Arbeitgeberin auch nicht bestritten werde. Eine Verweigerung der provisorischen Reparatur wäre einer Arbeitsverweigerung gleichgekommen.

5.6 Im Rahmen des Einspracheverfahrens holte die Beschwerdegegnerin bei der Arbeitgeberin eine zusätzliche Stellungnahme zu den Gründen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein. Mit Schreiben vom 13. April 2016 führte die Arbeitgeberin aus, dass der Arbeitnehmer am 24. Januar 2015 einen weiteren Betriebsunfall verursacht habe, nachdem er bereits am 15. September 2014 einen solchen erlitten habe. Den vom Versicherten gegenüber der Arbeitslosenkasse beschriebenen Ablauf des Vorfalls vom 21. April 2015 könne man im Grossen und Ganzen bestätigen. Es sei indessen festzuhalten, dass die von ihm geschilderte längere Reparatur einen Produktionsunterbruch von maximal 30 Minuten verursacht hätte, der zeitlich tragbar gewesen wäre. Ausserdem erwähne der Versicherte nicht, dass er die Betätiger eines Sicherheitsschalters entfernt habe, was ausdrücklich verboten sei. In einer weiteren Stellungnahme vom 30. Mai 2016 erläuterte die Arbeitgeberin gegenüber der Beschwerdegegnerin, dass die

Zuständigkeit bei technischen Problemen an den Anlagen im Bereich „Technik“ läge. Bei allfälligen Unsicherheiten oder Unklarheiten würden sich die Betriebsmechaniker an ihre Vorgesetzten wenden. Produktionsmitarbeiter oder Produktionsleiter seien für technische Fragen betreffend die Anlagen nicht zuständig. Beim konkret umstrittenen Vorfall um 17:00 Uhr sei kein Linienvorgesetzter Technik anwesend gewesen. Die Betriebsmechaniker würden selbstständig über das Vorgehen entscheiden und seien dies dank dem Mehrschichtbetrieb auch gewohnt. Aus fachlicher Sicht sei nicht nachvollziehbar, weshalb der Versicherte den Betätiger unerlaubterweise abgeschraubt und die maximal 30-minütige Reparatur nicht in Kauf genommen habe.

5.7 Im angefochtenen Einspracheentscheid vom 30. Juni 2016 gelangte die Arbeitslosenkasse in Würdigung der vorstehend erwähnten Verfahrensakten zum Ergebnis, dass sich der Beschwerdeführer widerspreche und die Aussagen der ehemaligen Arbeitgeberin deshalb glaubwürdiger seien. Es sei folglich davon auszugehen, dass er verbotenerweise einen Sicherheitsschalter abgeschraubt habe. Eine vernünftige Drittperson hätte hingegen die Sicherheitsvorschriften eingehalten und das Schloss schnellstmöglich zu reparieren versucht. Mit seinem Verhalten habe der Beschwerdeführer eventualvorsätzlich in Kauf genommen, dass ihm – nach der unmissverständlichen schriftlichen Verwarnung am 1. April 2015 – die Stelle gekündigt werden würde. Den Beschwerdeführer treffe folglich ein Verschulden an der eigenen Arbeitslosigkeit. Der Versicherte hingegen macht in seiner Beschwerde geltend, dass die von der Arbeitslosenkasse angeführten früheren Vorfälle zu Unrecht zur Beurteilung seines Verschuldens beziehe, obwohl diese nachweislich gerade nicht Anlass für die Kündigung gaben. Er betont erneut, dass er bei der provisorischen Reparatur der Giesskopfanlage am 21. April 2015 keine Sicherheitsvorschriften missachtet habe und sein Verhalten in jedem Fall auf Anweisung eines Vorgesetzten erfolgt sei. Für das ihm vorgeworfene Verhalten gebe es keine schriftliche Dokumentation. Tatsächlich sei es an diesem Tag zu einem Schaden an der Giesskopfanlage gekommen. Bei einem längeren Unterbruch hätte die Produktion nicht aufrechterhalten werden können. An der Anlage sei ein Schloss abgebrochen und der Beschwerdeführer sei dazu angehalten gewesen, die Türe vorübergehend mit einer Schraubzwinge zu sichern. Es werde bestritten, dass der Beschwerdeführer unerlaubterweise aus irgendwelchen, nicht nachvollziehbaren Gründen den Betätiger abgeschraubt hätte. Zudem habe keine Gefahr bestanden, da die Türe aufgrund der angebrachten Schraubzwinge ohnehin nicht habe geöffnet werden können. Mit der vorgenommenen provisorischen Reparatur sei sichergestellt gewesen, dass sich die Tür der Anlage nicht mehr öffnen und die Produktion weiterlaufen könne. Dass die Reparatur auf Anweisung und in Absprache mit einem Vorgesetzten ausgeführt wurde, werde auch von der Arbeitgeberin nicht bestritten. Dass dieser Vorgesetzte – wie die Arbeitgeberin vorbringe – gar nicht zuständig gewesen sei, könne für das Verschulden des Beschwerdeführers keine Rolle spielen, da dieser sich an die Anweisungen der vorgesetzten Mitarbeiter zu halten habe, selbst wenn diese ihre Kompetenzen überschreiten würden. Die spätere Entdeckung allfälliger Mängel, die der Leiter „Technik“ allenfalls anders behoben hätte, führe nicht zu einer Pflichtverletzung oder einem Verschulden des Beschwerdeführers. Seine Aussagen seien von Beginn weg konsistent gewesen, er habe sich nicht widersprochen. Die Beschwerdegegnerin begründe nicht, weshalb die Ausführungen der Arbeitgeberin glaubwürdiger oder wahrscheinlicher seien. Die Beschwerdegegnerin habe nicht darlegen können, dass die von ihr geltend gemachten Sicherheitsvorschriften überhaupt bestehen würden. In ihrer Vernehmlassung bestreitet die Be-

schwerdegegnerin die Ausführungen des Beschwerdeführers. So könne er weder nachweisen, dass er für die Reparatur unter zeitlichem Druck stand, noch, dass sein Vorgehen mit einem Vorgesetzten abgesprochen war. Die Beschwerdegegnerin behaupte nicht, dass der Beschwerdeführer einen Sicherheitsschalter entfernt habe, sondern den Betätiger dafür. Dies sei ausdrücklich verboten. Das frühere Verhalten des Beschwerdeführers sei insofern von Bedeutung, als er bereits wegen der Verletzung von Sicherheitsvorschriften verwarnt worden sei.

5.8 Wie in Erwägung 4.2 hiavor ausgeführt, muss die selbstverschuldete Kündigung in beweismässiger Hinsicht klar feststehen, damit eine Einstellung in Betracht kommt. Dies bedeutet, dass es vorliegend nicht darum geht, welcher Verfahrensablauf als der überwiegend Wahrscheinliche anzusehen ist, sondern darum, ob das fehlerhafte Verhalten des Beschwerdeführers mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit erstellt ist (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 3. März 2016, 8C_22/2016. E. 6.1 mit Hinweis). Dies muss vorliegend in Würdigung der gesamten Aktenlage verneint werden. Fest steht, dass der Beschwerdeführer bei einem Betriebsunfall am 24. Januar 2015 die Sicherheitsvorschriften missachtet und deshalb mit Schreiben vom 1. April 2015 verwarnt wurde. Ebenfalls steht fest, dass der Beschwerdeführer am 21. April 2015 eine provisorische Reparatur an der Türe einer Giesskopfanlage vorgenommen hat. Darüber besteht auch unter den Parteien und der ehemaligen Arbeitgeberin Einigkeit. Ob er im Rahmen dieser Reparatur jedoch Sicherheitsvorschriften missachtet hat bzw. sich sonst wie fehlerhaft verhalten hat, ist aufgrund der Akten nicht erstellt. Zwischen dem Beschwerdeführer und der ehemaligen Arbeitgeberin herrscht Uneinigkeit darüber, was der Beschwerdeführer anlässlich dieser Reparatur überhaupt unternommen hat. Entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin hat sich der Beschwerdeführer bei der Beschreibung des Vorfalls nicht in wesentlichen Punkten widersprochen. So hat er von Beginn weg angegeben, bei der Reparatur unter zeitlichem Druck gestanden zu haben und nach einem Gespräch mit einer höhergestellten Person eine provisorische Sicherung der defekten Türe mit einer Schraubzwinde vorgenommen zu haben. Dieses Verhalten wird zu Recht weder von der Arbeitgeberin noch von der Beschwerdegegnerin ernsthaft kritisiert. Ob allenfalls genügend Zeit für eine vollständige Reparatur der Tür vorhanden gewesen wäre, ist für die Beurteilung des fehlerhaften, eine Kündigung begründenden Verhaltens nicht massgeblich. Relevant ist vielmehr, ob der Beschwerdeführer im Rahmen dieser Reparatur den Betätiger eines Sicherheitsschalters entfernt hat. Darin wäre wohl eine erneute Verletzung von Sicherheitsvorschriften zu erkennen, wodurch dem Beschwerdeführer ein Selbstverschulden an der anschliessenden Kündigung vorzuwerfen wäre. Gerade dies hat der Beschwerdeführer indessen konsistent bestritten und überdies in der Beschwerde nachvollziehbar dargelegt, dass eine Entfernung oder sonstige Manipulation des Sicherheitsschalters oder dessen Betätigers nicht notwendig gewesen war, nachdem die Türe gesichert worden sei. Ein Ereignisprotokoll oder sonstige echtzeitliche Dokumentationen über den umstrittenen Vorfall existieren nicht. Auch aus der eingereichten Fotodokumentation (Akten der Beschwerdegegnerin Nr. 238) lässt sich nichts über den Ablauf oder den Inhalt der Reparatur vom 21. April 2015 ableiten. Beweise für das geltend gemachte fehlerhafte Verhalten des Beschwerdeführers liegen nach dem Ausgeführten nicht vor. In einer solchen Konstellation darf rechtsprechungsgemäss – wie in Erwägung 4.3 erwähnt – nicht unbesehen auf die Darstellung der ehemaligen Arbeitgeberin abgestellt und ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers geschlossen werden. Damit steht das fehlerhafte Verhalten des Beschwerdefüh-

ners, welches angeblich zur Kündigung geführt hat, nicht *klar*, d.h. mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit, fest. Folglich fehlt es an der beweismässigen Voraussetzung für eine Einstellung nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV. Eine Einstellung ist demnach nicht möglich. Die Beschwerde ist nach dem Ausgeführten gutzuheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 30. Juni 2016 ist aufzuheben.

6.1 Art. 61 lit. a ATSG hält fest, dass das Verfahren vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein hat. Es sind deshalb für den vorliegenden Prozess keine Verfahrenskosten zu erheben.

6.2 Laut Art. 61 lit. g ATSG hat die obsiegende beschwerdeführende Person Anspruch auf Ersatz der Parteikosten. Dem Beschwerdeführer als obsiegende Partei ist demnach eine Parteientschädigung zu Lasten der Beschwerdegegnerin zuzusprechen. Der in der Honorarnote vom 5. Dezember 2016 für das vorliegende Verfahren geltend gemachte Zeitaufwand von 8 Stunden und 5 Minuten (inkl. Studium des Urteils und Nachbesprechung mit dem Klient, welche zu entschädigen ist; vgl. dazu: Urteil des Kantonsgerichts [KGSV] vom 31. Januar 2013, 720 11 192) erweist sich in Anbetracht der sich stellenden Sachverhalts- und Rechtsfragen als angemessen. Nicht zu beanstanden sind sodann die in der Honorarnote ausgewiesenen Auslagen in der Höhe von Fr. 41.–. Dem Beschwerdeführer ist demnach eine Parteientschädigung in der geltend gemachten Höhe von Fr. 2'225.90 (8.08 Stunden à Fr. 250.– + Auslagen von Fr. 41.– zuzüglich 8 % Mehrwertsteuer) zu Lasten der Beschwerdegegnerin zuzusprechen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. In Gutheissung der Beschwerde wird der angefochtene Einspracheentscheid vom 30. Juni 2016 aufgehoben.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die Beschwerdegegnerin hat dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 2'225.90 (inklusive Auslagen und 8% Mehrwertsteuer) auszurichten.

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