



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 29. September 2021 (715 21 205 / 268)

Arbeitslosenversicherung

Keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung mangels rechtsgenügender Belege; Fehlverhalten des ehemaligen Arbeitnehmers steht nicht klar fest

Besetzung Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiberin i.V. Reyhan Zetler

Parteien **A.**____, Beschwerdeführer, vertreten durch Raffaella Biaggi, Advokatin, Advokatur Biaggi, St. Jakobs-Strasse 11, Postfach 2102, 4002 Basel

gegen

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

Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Der 1993 geborene A.____ war seit dem 1. Mai 2019 im Restaurant B.____ in C.____ (Restaurant B.____) als Servicemitarbeiter mit einem Arbeitspensum von 80 % angestellt. Am 28. Oktober 2020 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis per 30. November 2020. A.____ meldete sich bei der Arbeitslosenkasse Syndicom (Arbeitslosenkasse) an, um Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. Dezember 2020 zu erheben. Mit Verfügung vom 8. März

2021 stellte die Arbeitslosenkasse den Versicherten für 31 Tage wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung ab dem 1. Dezember 2020 ein. Eine dagegen erhobene Einsprache wies die Arbeitslosenkasse mit Einspracheentscheid vom 22. Juni 2021 ab.

B. Hiergegen erhob A.____, vertreten durch Advokatin Raffaella Biaggi, am 30. Juni 2021 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Er beantragte, in Gutheissung der Beschwerde sei der Einspracheentscheid vom 22. Juni 2021 unter o/e-Kostenfolge vollumfänglich aufzuheben. Zur Begründung hielt er im Wesentlichen fest, dass die von der Beschwerdeführerin gemachten Vorwürfe, die von ihr als selbstverschuldete Arbeitslosigkeit gewertet worden seien, nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit bewiesen seien.

C. In ihrer Vernehmlassung vom 10. August 2021 schloss die Beschwerdegegnerin auf vollumfängliche 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 i.V.m. 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 die Kontrollpflicht im Kanton Basel-Landschaft, weshalb die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts zu bejahen ist. 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. Es ist somit auch sachlich zur Behandlung der vorliegenden Beschwerde zuständig. Auf die im Übrigen frist- und formgerecht erhobene Beschwerde vom 30. Juni 2021 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. 20'000.-- durch Präsidialentscheid. Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin den Versicherten zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Die Höhe der Taggelder ist aus den Akten nicht ersichtlich. Ausgehend von einem maximalen versicherten Verdienst von Fr. 406.- pro Tag und einem daraus resultierenden maximalen Taggeld in Höhe von Fr. 324.80 und einer streitigen Taggeldzahlung für 31 Tage liegt der Streitwert jedenfalls klar unter Fr. 20'000.-. Über die Beschwerde ist demnach präsidial zu entscheiden.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (Schadenminderungspflicht; BGE 114 V 285 E. 3, 111 V 239 E. 2a, 108 V 165 E. 2a). Kommt sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen (vgl. Art. 30 AVIG). Die Einstellung hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als Verwaltungssanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 3. Aufl., Basel 2015, Rz. 828 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 (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 (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG, seit 1. Januar 2007: Bundesgericht, sozialrechtliche Abteilungen] vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1; ARV 1987 Nr. 7; 1982 Nr. 18). Erforderlich ist demnach lediglich ein von der Verwaltung beziehungsweise dem Gericht nachgewiesenes vermeidbares Fehlverhalten der versicherten Person (JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 108). Dabei müssen nicht zwingend Beanstandungen in beruflicher Hinsicht vorgelegen haben. Es genügt beispielsweise, dass charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die die Arbeitnehmende für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen, zur Entlassung geführt haben (BGE 112 V 244 f. E. 1). Von selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Sinne der Arbeitslosenversicherung ist folglich dann auszugehen, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt (ARV 1998 Nr. 9 E. 2b mit Hinweisen; GERHARD GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Bern und Stuttgart 1987, Bd. I, N 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 Verdienstaustausch 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

Entscheidungen im Einzelfall dienen zu können (BGE 122 V 54 ff.); er ist daher direkt anwendbar. Aufgrund des grundsätzlichen Primats des Völkerrechts geht Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV vor. Demzufolge führt nicht jedes schuldhafte Verhalten der versicherten Person, das der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat, zu einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG. Das vorwerfbare Verhalten muss gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO vielmehr vorsätzlich erfolgt sein, wobei auch Eventualvorsatz genügt. Somit darf im Rahmen von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIG bei blosser Fahrlässigkeit keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgen (JACQUELINE CHOPARD, a.a.O., S. 76 f.; implizit auch BGE 124 V 234 E. 3b mit Hinweis auf das Urteil des Bundesgerichts vom 17. Oktober 2000, C 53/00).

2.4 Eventualvorsatz ist im Zusammenhang mit Art. 44 lit. a AVIV anzunehmen, wenn die versicherte Person vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin führt (NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 831). Im Rahmen von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIG darf somit bei blosser Fahrlässigkeit keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgen (JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 76 f.). Im Entscheid vom 6. Juni 2012, 8C_872/2011, E. 4.2.1 f. hat das Bundesgericht – unter Hinweis auf den im Strafrecht geltenden Massstab – festgestellt, dass Eventualvorsatz und bewusste Fahrlässigkeit auf der Wissensseite übereinstimmen, indem dem Täter oder der Täterin die Möglichkeit, das Risiko der Tatbestandsverwirklichung bewusst ist. Die entscheidende Differenz liegt auf der Willensseite. Auch wer die Möglichkeit der Tatbestandsverwirklichung – hier der Arbeitgeberkündigung – erkennt, kann sich, selbst leichtfertig, über sie hinwegsetzen, d.h. darauf vertrauen bzw. mit der Einstellung handeln, dass schon nichts passieren werde (bewusste Fahrlässigkeit). Demgegenüber erfordert der Eventualvorsatz, dass die versicherte Person sich für die Tatbestandsverwirklichung entscheidet, sie in Kauf nimmt. Weitestgehend ausser Frage stehen dürfte das Willenselement nur, wenn die versicherte Person die Kündigung durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin für so naheliegend hält, dass die Bereitschaft, sie als Folge ihres Verhaltens hinzunehmen, vernünftigerweise nicht mehr bezweifelt werden kann; oder wenn sie ihr, im eigentlichen Sinn des Wortes, erwünscht oder recht war, wie wohl auch noch im Falle schierer Gleichgültigkeit. Als Faustregel formuliert: Dass die versicherte Person die Tatbestandsverwirklichung in Kauf genommen hat, liegt grundsätzlich näher, je wahrscheinlicher es ihr erschien, dass sie eintreten könnte, und je weniger sie sie innerlich ablehnte, und umgekehrt (vgl. auch Urteil des Bundesgerichts vom 16. Juni 2008, 8C_504/2007, E. 5.4 mit Hinweis). Zu den Umständen, die allenfalls auf eventualvorsätzliches Verhalten schliessen lassen, gehören die Grösse des der versicherten Person bekannten Risikos der Tatbestandsverwirklichung, die Schwere der Sorgfaltspflichtverletzung, die Beweggründe und die Art der Tat handlung. Das Gericht darf vom Wissen der versicherten Person auf deren Willen schliessen, wenn sich ihm der Eintritt des Erfolgs als so wahrscheinlich aufdrängte, dass die Bereitschaft, ihn als Folge hinzunehmen, vernünftigerweise nur als Inkaufnahme des Erfolgs ausgelegt werden kann. Was die versicherte Person wusste, wollte und in Kauf nahm, betrifft innere Tatsachen und ist somit Tatfrage. Rechtsfrage ist hingegen, ob im Lichte der festgestellten Tatsachen der Schluss auf Eventualvorsatz berechtigt erscheint (BGE 138 V 74 E. 8.4.1 mit Hinweisen; zum Ganzen: Urteil des Bundesgerichts vom 6. Juni 2012, 8C_872/2011, E. 4.2.1 f.).

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 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 2014, S. 542, 598; FRITZ GYGI, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Aufl., Bern 1983, S. 284 f.).

3.2 In seiner Beweiswürdigung ist das Gericht regelmässig auf die Parteivorbringen und insbesondere auf die Aussagen der Arbeitgeberin angewiesen. Diese sollte eine Sachverhaltsdarstellung abgeben, ohne am Ausgang des Verfahrens interessiert zu sein und ohne ein Interesse daran zu haben, die versicherte Person in einem ungünstigen Licht erscheinen zu lassen. Solange kein Grund besteht, an den Aussagen der Arbeitgeberin zu zweifeln, ist auf diese abzustellen. Es darf hingegen insbesondere dann nicht einzig auf deren Aussagen zu den Umständen der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses abgestellt werden, wenn diese bestritten und durch keine weiteren Indizien gestützt werden (BGE 112 V 242 E. 1; ARV 1999 Nr. 8 S. 39 E. 7b; Urteil des EVG vom 8. März 2001, C 102/00, E. 1a). Denn eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung kann, wie eben dargestellt, nur verfügt werden, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststeht und von dieser vorsätzlich ausgeübt wurde. Ein derartiges Verhalten muss demnach als solches auch bewiesen werden und nicht bloss mit dem ansonsten im Bereich des Sozialversicherungsrechts erforderlichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit erstellt sein (Urteile des EVG vom 26. April 2006, C 11/06, E. 3, vom 7. November 2002, C 365/01, E. 2 und vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1; BGE 112 V 245 E. 1; SVR 1996 ALV Nr. 72 S. 220 E. 3b/bb; THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 829). Bei Differenzen zwischen der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmerin darf somit nicht ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers geschlossen werden, wenn die Arbeitgeberin nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche sie keine Beweise anführen kann (BGE 112 V 242 E. 1; Urteil des Bundesgerichts vom 22. Juni 2017, 8C_99/2017, E. 5.4; THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 831).

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

5.1 Aufgrund der vorliegenden Unterlagen stellt sich der rechtserhebliche Sachverhalt wie folgt dar:

5.2 In der schriftlichen Kündigung des Arbeitsvertrages vom 28. Oktober 2020 wurden keine Kündigungsgründe durch den Arbeitgeber aufgeführt. In der Arbeitgeberbescheinigung gab er als Grund für die Kündigung «Differenzen im Team» an.

5.3 Mit Email vom 29. Januar 2021 erkundigte sich die Beschwerdegegnerin beim ehemaligen Arbeitgeber nach dem Kündigungsgrund. Mit Schreiben vom 9. Februar 2021 gab dieser an, dass die Stelle des Beschwerdeführers nicht neu besetzt worden sei, da sein Arbeitspensum auf die bereits bestehenden Mitarbeitenden in Stundenlohnbasis habe verteilt werden können. Die Kündigung sei nicht auf Grund seines Könnens ausgesprochen worden. Der Beschwerdeführer habe Mühe gehabt, sich im Serviceteam zu integrieren. Es sei ihm schwergefallen, Neuerungen anzunehmen und Anweisungen zu befolgen. Aus diesem Grund sei es vermehrt zu respektlosen mündlichen Auseinandersetzungen mit der Geschäftsführung gekommen, die oft damit geendet hätten, dass der Beschwerdeführer seinen Arbeitsplatz vor Schichtende verlassen habe. Dies sei auch am 9. Juli 2020 der Fall gewesen. Diesbezüglich sei er mündlich verwarnet worden, aber sie hätten es versäumt, ihn schriftlich zu warnen.

5.4 In der Folge räumte die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer vor Erlass der Verfügung die Möglichkeit ein, zum Kündigungsgrund und zur Auskunft des ehemaligen Arbeitgebers Stellung zu nehmen. Mit Schreiben vom 19. Februar 2020 führte jener aus, dass D.____, die Mitbetreiberin des Restaurant B.____, ihm anlässlich eines Gesprächs mündlich mitgeteilt habe, dass sie das Arbeitsverhältnis mit ihm aufgrund von Corona und den daraus entstandenen wirtschaftlichen Folgen beenden werde. Weil es dem Beschwerdeführer bewusst sei, dass die Pandemie das Restaurant B.____ hart getroffen habe, habe er deshalb die schriftliche Kündigung akzeptiert. Zu den Kündigungsgründen, die das Restaurant B.____ der Beschwerdegegnerin angegeben habe, habe D.____ damals nicht Stellung genommen und diese seien vorher nie thematisiert worden. Er sei als Serviceangestellter eingestellt worden. Im Verlauf des Arbeitsverhältnisses sei ihm mündlich der Chef de Service angeboten worden, wobei die Neuerungen mit ihm nicht besprochen worden seien. Während des Arbeitsverhältnisses habe es aufgrund von Versäumnissen der Geschäftsleitung Diskussionen gegeben. Dienstpläne seien zu spät erstellt worden oder hätten gänzlich gefehlt oder Lohn- und Zeitabrechnungen seien nicht erstellt und die Löhne zu spät ausbezahlt worden. Er habe deshalb das Restaurant B.____ diesbezüglich mehrfach mahnen müssen. Das Trinkgeld sei vom Restaurant B.____ einbehalten worden und die Trinkgeldabrechnung sowie dessen Auszahlung seien erst nach mehrmaligem Nachfragen erfolgt. Das Restaurant B.____ habe es ausserdem versäumt, einen Betriebsunfall bei der Unfallversicherung zu melden, sodass die Kosten letztlich durch den Beschwerdeführer beglichen worden seien. Es treffe somit zu, dass er bezüglich den obengenannten Punkten oft bei der Geschäftsleitung nachgefragt und interveniert habe. Er habe sich aber zu keinem Zeitpunkt respektlos verhalten, sondern habe lediglich nachgefragt, da ansonsten ohne das Nachfragen die vertraglichen Pflichten durch das Restaurant B.____ nicht eingehalten worden seien. Er habe gerne als Chef de Service gearbeitet und sei von den Gästen und Mitarbeitenden sehr geschätzt worden. Als Nachtrag führte er weiter aus, dass er am 18. Februar 2021 D.____ angerufen und

nachgefragt habe, weshalb sie plötzlich andere Kündigungsgründe angegeben habe. Sie habe ihm geantwortet, dass sie sich informiert und jemand ihr gesagt habe, dass eine Kündigung, bedingt durch einen Finanzierungsengpass aufgrund der Corona-Lage, nicht erlaubt sei, weshalb sie diese Kündigungsgründe aufgeschrieben habe.

5.5 Mit Schreiben vom 23. Februar 2020 forderte die Beschwerdegegnerin den ehemaligen Arbeitgeber dazu auf, auf die Aussagen des Beschwerdeführers anlässlich seines Schreibens vom 19. Februar einzugehen. In ihrer Antwortmail vom 28. Februar 2021 schrieb D.____, dass es zur Kündigung gekommen sei, da sich der Beschwerdeführer schwergetan habe, Anweisungen zu befolgen, Kritik anzunehmen, sodass es dadurch vermehrt zu Auseinandersetzungen mit der Geschäftsführung gekommen sei. Der Beschwerdeführer habe sie am 17. Februar 2021 angerufen und sie gebeten, bei der Beschwerdegegnerin anzurufen und den Kündigungsgrund zu ändern. Dies, weil er als Kündigungsgrund «Corona» angegeben habe und sich die Aussagen nun nicht decken würden, womit er als Alleinschuldiger dargestellt würde. Ein weiteres Gespräch habe am 18. Februar 2021 stattgefunden. Der Beschwerdeführer sei sehr besorgt gewesen, dass er nun vielleicht keine Arbeitslosenentschädigung erhalte. Dies tue ihr Leid, sie wolle ihm keine Steine in den Weg legen. Sie habe jedoch den Kündigungsgrund nicht wegen einer «Auskunft» abgeändert. Es habe im Jahr 2019 mehrere Vorfälle hauptsächlich wegen der Mitarbeitenden gegeben. Am 20. Januar 2020 habe sie sich mit dem Beschwerdeführer zu einem sehr guten Gespräch getroffen, woraufhin sie gemeinsam einen Neuanfang beschlossen hätten. Leider sei es bereits am 7. März 2020 in einem vom Beschwerdeführer gewünschten Meeting zum nächsten emotionalen Angriff gekommen, sodass der Betriebsleiter E.____ ihm eine mündliche Verwarnung ausgesprochen habe. Am 23. Juni 2020 sei unerwartet der Onkel des Beschwerdeführers gestorben, woraufhin er für den Folgetag habe frei bekommen wollen. Diesem Wunsch hätten sie nicht entsprechen können. Sie hätte ihm jedoch versichert, dass er für die Beerdigung frei erhalten werde. Die darauffolgenden Tage seien schwierig verlaufen. Am 26. Juni 2020 habe der Beschwerdeführer sie vor Gästen und Familie lautstark verbal angegriffen und sie habe sodann die Kündigung ausgesprochen. Seine Lebensgefährtin habe ihn wieder beruhigen können und der Beschwerdeführer habe sich entschuldigt. Da die Kündigung «im Effekt» ausgesprochen worden sei, habe es kein Nachspiel gegeben. Am 27. Juni 2020 seien sie nach seiner Schicht für ein Gespräch verabredet gewesen. Er habe mit ihr jedoch nicht mehr sprechen wollen und habe deshalb das Restaurant verlassen. Für die Beerdigung am 6. Juli 2020 habe er sodann frei bekommen. Am 9. Juli 2020 sei der Beschwerdeführer erneut sehr emotional, laut und aggressiv geworden. Er habe ihr verkündet, dass er genug habe und jetzt nach Hause fahren werde. Sie habe ihn darauf aufmerksam gemacht, dass er nicht mehr zurückkommen solle, wenn er jetzt seinen Arbeitsplatz verlasse. Er sei daraufhin in seinen Wagen eingestiegen und losgefahren. Am nächsten Tag habe sie per WhatsApp das erste Arztzeugnis erhalten. Nach der dreimonatigen Sperrfrist habe er die Kündigung erhalten.

5.6 Mit Schreiben vom 1. März 2021 informierte die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer über die zweite Stellungnahme seines ehemaligen Arbeitgebers vom 28. Februar 2021 und gab ihm die Möglichkeit, sich dazu zu äussern. In seiner Stellungnahme vom 3. März 2021 hielt der Beschwerdeführer fest, dass die Unstimmigkeiten am Arbeitsplatz stets durch das Verschulden des Arbeitgebers entstanden seien. Wäre der Arbeitgeber seinen Pflichten nachgekommen,

hätte es keine Diskussionen gegeben. In Bezug auf das Gespräch vom 7. März 2020 führte er aus, dass ein paar Tage zuvor sein Vorgesetzter E.____ ihm die Stelle als Chef de Service angeboten habe, woraufhin er am 7. März 2020 seinen Entscheid dazu habe mitteilen wollen. Hätte D.____ mit ihm zu folgendem Zeitpunkt ein Abmahnungsgespräch führen wollen, hätte sie sich sicherlich schriftlich darauf vorbereitet. Am 26. Juni 2020 habe er D.____ wie bereits öfters auf fehlende Zeitausweise und Arbeitspläne aufmerksam gemacht, woraufhin sie genervt gewesen sei und ihn im Hinblick auf die kommenden Wochen getröstet habe. Sie sei während des Gesprächs laut, emotional und persönlich geworden und habe ihm am Schluss auf die Brust geschlagen. Es seien keine Gäste mehr anwesend gewesen ausser ihrer Schwester, ihrem Schwager und seiner Lebenspartnerin. Auch ihre Schwester und ihr Schwager hätten das allgemeine Verhalten von D.____ – nicht nur bezogen auf jenen Abend – als unkorrekt und unprofessionell empfunden. Zum Schluss des Gesprächs habe sie eingestehen können, dass das Restaurant B.____ diverse Fehler begangen habe und seinen Pflichten nicht nachgekommen sei. Sie hätten die Sache am Schluss im Guten abschliessen können. In Bezug auf den Vorfall vom 9. Juli 2020 schilderte er, dass er nicht erst um 17.00 Uhr, sondern bereits um 15.00 Uhr am Arbeitsort erschienen sei. An jenem Tag habe er sich nicht wohl gefühlt und habe seinen Arbeitsplatz in Absprache mit D.____ um 17.30 Uhr verlassen. Er sei weder aggressiv noch laut oder emotional geworden. Am 10. Juli 2020 habe sein ehemaliger Arbeitgeber sein Arztzeugnis via WhatsApp erhalten, er habe es auch zeitnah per Post zugesendet. Sein ehemaliger Arbeitgeber sei bereits in früheren Vorkommnissen mit dieser Zustellvariante einverstanden gewesen.

5.7 Die Beschwerdegegnerin verfügte am 8. März 2021 über 31 Tage Einstellung in der Anspruchsberechtigung ab dem 1. Dezember 2020 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit. Sie sei zum Schluss gekommen, dass der Beschwerdeführer seinen Arbeitgeber durch sein Verhalten dazu bewogen habe, ihm die Kündigung auszusprechen. Es sei möglich, dass Dienstpläne etc. zu spät erfolgt seien. Es müsse jedoch möglich sein, diesbezügliche Gespräche respektvoll und ohne Aggressionen zu führen. Durch Unterzeichnung des Arbeitsvertrags habe sich der Beschwerdeführer schliesslich dazu verpflichtet, Neuerungen und Anweisungen seines Arbeitgebers Folge zu leisten. Was die Verwarnung betreffe, so habe der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aufgrund seines Verhaltens mündlich bereits mehrmals aufgelöst. Dies sei am 7. März 2020 sowie am 9. Juli 2020 der Fall gewesen, als sich der Beschwerdeführer laut und aggressiv verhalten habe, weshalb der Beschwerdeführer sehr wohl von einer Kündigung habe ausgehen können.

5.8 Nachdem der Versicherte am 23. März 2021 vorsorglich Einsprache erhoben hatte, äusserte er sich in seiner begründeten Einsprache vom 22. April 2021 dahingehend, dass ihm eine eventualvorsätzliche Herbeiführung der Entlassung nachgewiesen werden müsse. Sodann sei anzumerken, dass auch auf entsprechende Aufforderung durch die Unterzeichnete hin kein einziges Dokument habe vorgelegt werden können, das zeige, dass eine Verwarnung oder sogar Kündigungen ausgesprochen worden seien. Es sei sodann zu erwarten, dass solche Vorkommnisse gemäss der Pflicht zur Führung eines Personaldossiers darin vermerkt werde oder gar eine schriftliche Verwarnung nachgereicht würde. Ihm müsse das Verschulden nachgewiesen werden können. Dies gelinge vorliegend nicht, indem nur den Aussagen des Arbeitgebers Gewicht gegeben und Glauben geschenkt würde, die nicht belegt seien.

5.9 In ihrem Einspracheentscheid vom 22. Juni 2021 stellte sich die Beschwerdegegnerin auf den Standpunkt, dass sich die Aussagen des Arbeitgebers und des Versicherten offensichtlich widersprechen würden. Es sei daher nicht mit Bestimmtheit zu sagen, was wirklich vorgefallen sei. Tatsache sei, dass es zu Spannungen zwischen dem Versicherten und der Geschäftsführung gekommen sei und dies nicht nur das Verschulden des Arbeitgebers sein könne, wie dies der Versicherte behauptete. Belegt sei ebenfalls, dass der Versicherte – nach einer weiteren Meinungsverschiedenheit mit dem Arbeitgeber wegen eines nicht gewährten freien Tages (Tod des Onkels) – ab dem 9. Juli bis Ende Oktober 2020 krankheitshalber nicht mehr zur Arbeit erschienen sei, belegt durch ein Arztzeugnis. Der Versicherte vermöge seine Behauptungen nicht rechtsgenüglich beweisen. Im Übrigen sei es für ein Selbstverschulden im Sinne des AVIG nicht notwendig, dass eine schriftliche Verwarnung des Arbeitgebers vorliege. Gemäss das L-GAV Gastgewerbe könne das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung der Kündigungsfrist aufgelöst werden. Bezüglich der Schwere des Verschuldens führt der Beschwerdeführer an, dass – gerade was die «Meinungsverschiedenheiten» betreffe – den Versicherten infolge des Weisungsrechts ein schweres Verschulden treffe. Seine Äusserungen sowie die Darstellung des Arbeitgebers liessen darauf schliessen, dass der Versicherte Mühe mit dem Subordinationsverhältnis gehabt habe, das er jedoch als Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber nicht zu hinterfragen habe. So gebe es rechtlich keinen Anspruch auf einen freien Tag – abgesehen von der Teilnahme an der Beerdigung. Die Reaktion des Versicherten, dass er daraufhin einfach nicht mehr zur Arbeit erschienen sei, was letztlich zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses geführt habe, verdeutliche, dass er die Weisungen des Arbeitgebers nicht habe befolgen wollen. Ein solches Verhalten stelle ein schweres Verschulden dar.

5.10 In seiner Beschwerde vom 30. Juni 2021 stellte sich der Beschwerdeführer auf den Standpunkt, dass die Beschwerdegegnerin rund um den Tod des Onkels gewisse Dinge vermische. Der Beschwerdeführer habe keinen freien Tag bekommen, als der Onkel gestorben sei, sondern für seine Beerdigung, woran er sich auch gehalten habe. Er sei auch nach der Beerdigung wieder zur Arbeit erschienen, wobei er sich allerdings im Anschluss krankmelden liess. Er habe für die gesamte Zeit nach dem 9. Juli 2020 ein Arztzeugnis vorgelegt. Ihm könne nicht vorgeworfen werden, dass er nicht zur Arbeit erschienen sei, wenn der Arzt ihn aus gesundheitlichen Gründen von der Arbeitsleistung dispensiere. Der Beschwerdeführer habe sich vorher einmal zur Unzeit vom Arbeitsplatz entfernt. Gemäss den Angaben des ehemaligen Arbeitgebers habe dies jedoch nicht zur Kündigung geführt, weshalb er lediglich mündlich verwarnt worden sei. Eine solche mündliche Verwarnung werde von ihm bestritten, denn die Pflicht zur Führung des Personaldossiers obliege der Arbeitgeberin. Der fehlende Beweis der mündlichen Verwarnung könne damit nicht dem Beschwerdeführer angelastet werden. Der Beschwerdeführer habe durch die Unterzeichnete im Vorfeld vom Anwalt des ehemaligen Arbeitgebers die Herausgabe des Personaldossiers gefordert. Bis heute sei nichts zugestellt worden. Damit sei davon auszugehen, dass es zu keiner Verwarnung gekommen sei und der ehemalige Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis auch nicht wegen unentschuldigter Absenzen aufgelöst habe. Gemäss den Angaben des ehemaligen Arbeitgebers hätten auch alle anderen angeblichen und bestrittenen Verfehlungen nicht zur Kündigung geführt, denn sei es möglich gewesen, die Verfehlung des emotionalen Ausbruchs, der unangemessenen Reaktion vor Kunden und das Verhalten gegenüber den anderen Mitarbeitern

zu klären. Vor der Kündigung seien keine weiteren Verfehlungen genannt worden. Die im Einspracheentscheid angegebene Begründung für Unstimmigkeiten, die entstanden sein sollen, weil der Beschwerdeführer nicht befördert worden sei, sei aus der Luft gegriffen und durch die Akten nicht belegt. Nicht einmal der ehemalige Arbeitgeber mache dies geltend. Solche Mutmassungen hätten bei der Begründung von Einstelltagen keinen Platz. Da die gemachten Vorwürfe, die von der Beschwerdegegnerin als selbstverschuldete Arbeitslosigkeit gewertet worden seien, nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit bewiesen seien, sei die Beschwerde gutzuheissen.

5.11 In ihrer Vernehmlassung vom 10. August 2021 führte die Beschwerdegegnerin aus, dass der Beschwerdeführer wegen des Todes seines Onkels habe frei nehmen wollen, was ihm nach GAV nicht zustehe und von seinem ehemaligen Arbeitgeber nicht bewilligt worden sei. Daraufhin sei es – erneut – zu Unstimmigkeiten gekommen, was in die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers gemündet habe. So gehe aus den Stellungnahmen des ehemaligen Arbeitgebers sowie des Beschwerdeführers klar hervor, dass es zwischen ihnen regelmässig zu Meinungsverschiedenheiten gekommen sei. So behaupte der Beschwerdeführer, zum Chef de Service befördert worden zu sein, was durch die Lohnabrechnungen offensichtlich widerlegt werde. Vielmehr sei davon auszugehen, dass der ehemalige Arbeitgeber ihn nicht als Chef de Service habe einsetzen wollen, da Meinungsverschiedenheiten bestanden hätten. Dies, weil der Beschwerdeführer die Anordnungen seines ehemaligen Arbeitgebers nicht befolgt und sich eingemischt habe, ohne die dafür notwendigen Kompetenzen zu haben. Der Beschwerdeführer habe ebenfalls bestätigt, dass zwischen ihm und seinem ehemaligen Arbeitgeber seit einer Weile Meinungsverschiedenheiten bestanden hätten und keine einvernehmliche Lösung habe gefunden werden können. Dies bedeute auch, dass Gespräche stattgefunden hätten und der ehemalige Arbeitgeber dabei seiner Fürsorgepflicht nachgekommen sei. Erst nach dem letzten Eklat am 9. Juli, nachdem der Beschwerdeführer vorzeitig seinen Arbeitsplatz verlassen habe, habe der ehemalige Arbeitgeber beschlossen, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Es sei davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer sich der Konsequenzen seines Verhaltens – nämlich der drohenden Kündigung – bewusst gewesen sei, weshalb er sich tags darauf habe krankschreiben lassen. Seine Kritik am ehemaligen Arbeitgeber stehe zudem in krassem Widerspruch zu seinem Wunsch, bei diesem als Chef de Service arbeiten zu können, resp. seiner Behauptung, diese Position innegehabt zu haben. Dass der Arbeitgeber dies nicht erwähne, spreche auch dafür, dass dies allein dem Wunsch des Beschwerdeführers entsprochen habe und es gar nie zur Diskussion gestanden sei, einen Stundenlohnangestellten, mit dem es ständig zu verbalen Auseinandersetzungen gekommen sei, als Chef de Service zu engagieren. So habe der Arbeitgeber angegeben, dass es zu respektlosen mündlichen Auseinandersetzungen gekommen sei. Es sei wenig wahrscheinlich, dass dies durch den Arbeitgeber frei erfunden worden sei. Der Beschwerdeführer habe dazu nie Stellung genommen. Vielmehr habe er bestätigt, dass es zu Meinungsverschiedenheiten gekommen sei und er den Arbeitsplatz ohne Einwilligung des Arbeitgebers verlassen habe. Nach Angaben des ehemaligen Arbeitgebers sei dies mehrmals vorgekommen. Bezüglich der Kündigung habe er gewusst, dass sein Verhalten das Fass zum Überlaufen gebracht habe und er mit der Kündigung habe rechnen müsse. Dies habe er mit der Krankschreibung vorübergehend hinauszögern können. Es sei nicht nachvollziehbar, wenn der Beschwerdeführer behaupte, dass nicht sein Verhalten Auslöser für die Kündigung gewesen sei, sondern sein Kranksein, resp. die Pandemie, da seine Stelle in der Folge nicht mehr besetzt worden sei. Es möge zutreffen, dass der

Arbeitgeber die Stelle eines Stundenlöhners eher streiche als die Stelle eines Fachangestellten. Doch habe der Arbeitgeber die Stelle des Beschwerdeführers gekündigt, weil es mit ihm unbestrittenermassen regelmässig zu Konflikten gekommen sei und er den Weisungen des Arbeitgebers nicht Folge geleistet und am 9. Juli 2020 den Arbeitsplatz ohne Einwilligung des Arbeitgebers vorzeitig verlassen habe.

6.1.1 Eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit setzt ein vorwerfbares Fehlverhalten bezüglich des Nichterhalts bzw. des Verlustes einer Arbeitsstelle voraus. Ein Fehlverhalten zeichnet sich durch ein vermeidbares Handeln bzw. Nichthandeln aus. Wie in Erwägung 3.2 hiervoor ausgeführt, muss das Fehlverhalten in beweismässiger Hinsicht klar feststehen, damit eine Einstellung in Betracht kommt. Dies bedeutet, dass es nicht darum geht, welcher Ereignisablauf als überwiegend wahrscheinlich anzusehen ist, sondern darum, ob das fehlerhafte Verhalten des Beschwerdeführers erstellt ist (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 3. März 2016, 8C_22/2016, E. 6.1 mit Hinweis). Wie sich aus den nachstehenden Ausführungen ergibt, ist ein einstellrechtlich relevantes Fehlverhalten im vorstehend umschriebenen Sinn, das dem Beschwerdeführer in Bezug auf den Eintritt der Arbeitslosigkeit zur Last zu legen wäre, aufgrund der vorliegenden Akten entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin nicht erstellt.

6.1.2 Der ehemalige Arbeitgeber führte an, dass am 7. März, 26. Juni und 9. Juli 2020 Gespräche zwischen ihm und dem Beschwerdeführer stattgefunden hätten. Dabei seien diese in eine respektlose mündliche Auseinandersetzung ausgeartet, weshalb dem Beschwerdeführer am 26. Juni 2020 die Kündigung «im Effekt» ausgesprochen worden sei, die jedoch keine Konsequenzen gehabt habe, zumal sich der Beschwerdeführer für sein Verhalten entschuldigt habe. Weiter gibt er an, dass am 9. Juli 2020 das Gespräch wieder laut und emotional geworden sei und der Beschwerdeführer seinen Arbeitsplatz sodann verlassen habe. Der Beschwerdeführer bestreitet hingegen den vom Arbeitgeber widergegebenen und von der Beschwerdegegnerin als Grundlage für ihre Beurteilung genommenen Ablauf dieser Gespräche. Zunächst gibt er als Grund für diese Gespräche an, dass er mehrmals seinen Arbeitgeber in Gesprächen dazu aufgefordert habe, seinen arbeitgeberrechtlichen Pflichten nachzukommen. Aus den Akten ist sodann gemäss einer WhatsApp-Konversation zwischen dem Beschwerdeführer und F.____ vom 7. März 2020 belegt, dass der Beschwerdeführer von sich aus das Gespräch mit seinem ehemaligen Arbeitgeber gesucht hat, das gleichentags stattfand. Nach Angabe des Beschwerdeführers habe er seinem damaligen Arbeitgeber mitteilen wollen, dass er die Stelle des Chef de Service annehmen wolle. Weiter ist aufgrund einer WhatsApp-Nachricht von D.____ an den Beschwerdeführer vom 23. Juni 2020 belegt, dass der Dienstplan für die Woche vom 22. - 30. Juni 2020 von ihr erst am 23. Juni 2020 verschickt wurde, obwohl nach Art. 21 Abs. 1 L-GAV die schriftlichen Arbeitspläne bei Jahresbetrieben zwei Wochen im Voraus schriftlich zu erstellen sind. Damit ist erstellt, dass der ehemalige Arbeitgeber zumindest bezüglich der rechtzeitigen Erstellung der Dienstpläne seine Pflicht verletzt hat. Diesbezüglich stand es dem Beschwerdeführer zu, seinen damaligen Arbeitgeber in einem Gespräch auf dessen Versäumnis hinzuweisen. Weiter gibt der Beschwerdeführer an, dass der ehemalige Arbeitgeber beim Gespräch vom 26. Juni 2020 laut, emotional und persönlich geworden sei, sie die Sache aber dennoch im Guten hätten abschliessen können. Bezüglich der Vorkommnisse vom 26. Juni 2020 steht somit Aussage gegen Aussage, wobei der ehe-

malige Arbeitgeber zumindest angibt, dass die dort erfolgte Kündigung «im Effekt» ausgesprochen worden sei und dadurch keine Konsequenzen gehabt habe, zumal sich auch der Beschwerdeführer für sein Verhalten entschuldigt habe. Gestützt darauf erscheint es glaubhaft, dass sie die Sache letztlich im Guten abschliessen konnten. Es ist bemerkenswert, dass der ehemalige Arbeitgeber selbst nicht angibt, worum es in diesen Gesprächen ging und hinsichtlich dem Vorbringen des Beschwerdeführers schweigt, dass es von seiner Seite her zu Verfehlungen gekommen sei. Aus den Akten und auch aus den Aussagen des ehemaligen Arbeitgebers ist auch nicht ersichtlich, dass durch den ehemaligen Arbeitgeber selber ein Mitarbeitergespräch initiiert worden wäre, um dem Beschwerdeführer die Missbilligung seines Verhaltens mitzuteilen. Es ist sodann darauf hinzuweisen, dass nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung bei Differenzen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer nicht ohne Weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers geschlossen werden kann, wenn der Arbeitgeber nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche er keine Beweise anführen kann (Urteil des Bundesgerichts vom 22. Juni 2017, 8C_99/2017, E. 5.4). Vorliegend ist zwar klar erstellt und wird auch von Seiten des Beschwerdeführers angegeben, dass es Differenzen zwischen ihm und seinem ehemaligen Arbeitgeber gegeben habe, was jedoch alleine noch kein einstellrechtlich relevantes Fehlverhalten des Beschwerdeführers zu begründen vermag. Diesbezüglich ist festzustellen, dass hinsichtlich der weiteren Behauptungen des ehemaligen Arbeitgebers und der Beschwerdegegnerin, die ein vorwerfbares Verhalten des Beschwerdeführers klar begründen würden, keine rechtsgenügenden Belege vorliegen.

6.2 Der Beschwerdegegnerin gelingt sodann auch nicht der Beweis, dass der Beschwerdeführer vorhersehen konnte oder damit rechnen musste, dass sein Verhalten zu einer Kündigung durch seinen Arbeitgeber führen würde. Diesbezüglich führte sie an, dass es aufgrund des Umstands, dass der Beschwerdeführer eine Beförderung zum Chef de Service angestrebt habe und diese Beförderung durch den ehemaligen Arbeitgeber nicht zugesprochen worden sei, zu Auseinandersetzungen und Meinungsverschiedenheiten gekommen sei. Weiter behauptete sie, dass dem Beschwerdeführer nach dem letzten Gespräch am 9. Juli 2020 eine drohende Kündigung bewusst geworden sei bzw. er mit einer Kündigung gerechnet habe, weshalb er sich tags darauf habe krankschreiben lassen, um seine Kündigung hinauszuzögern. Bezüglich dieser Vorbringen ist darauf hinzuweisen, dass sie sich lediglich auf Mutmassungen und Interpretationen stützen, die nicht einmal vom ehemaligen Arbeitgeber vorgebracht wurden, was nicht zulässig ist. Die Frage, ob der Beschwerdeführer am 9. Juli 2020 mit oder ohne Einwilligung seines Arbeitgebers seinen Arbeitsplatz frühzeitig verlassen hat, kann hier letztlich offengelassen werden, zumal aus den Akten ersichtlich ist, dass in der Arbeitszeiterfassung für den Monat Juli 2020 der Beschwerdeführer bereits ab dem 9. Juli 2020 krankgeschrieben war. Zwar gibt der Beschwerdeführer an, dass er sich ein Mal zur Unzeit vom Arbeitsplatz entfernt habe, dies jedoch nicht direkt zur Kündigung, sondern zu einer mündlichen Verwarnung geführt habe. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass – entgegen der Behauptung des ehemaligen Arbeitgebers – nicht belegt ist, dass dies mehrmals vorgekommen ist, weshalb dem Beschwerdeführer wegen des erstellten einmaligen frühzeitigen Verlassens des Arbeitsplatzes höchstens ein grobfahrlässiges Verhalten zum Vorwurf gemacht werden kann. Dies kann ihm einstellrechtlich in Bezug auf den Eintritt der Arbeitslosigkeit jedoch nicht zur Last gelegt werden.

6.3 Nach dem Gesagten bestehen somit keine Anhaltspunkte, die auf ein klar ausgewiesenes, fehlerhaftes Verhalten des Beschwerdeführers schliessen lassen. Folglich fehlt es an der beweismässigen Voraussetzung für eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV. Die Beschwerde ist daher gutzuheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 22. Juni 2021 ist aufzuheben.

7.1 Gemäss Art. 61 lit. f^{bis} ATSG ist das Verfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Sieht das Einzelgesetz keine Kostenpflicht vor, kann das Gericht einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, Gerichtskosten auferlegen. Da das AVIG keine Kostenpflicht vorsieht und sich die Parteien weder mutwillig noch leichtsinnig verhalten haben, sind für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben.

7.2 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. Die Rechtsvertreterin des Beschwerdeführers hat in ihrer Honorarnote vom 18. August 2021 für das vorliegende Verfahren einen Zeitaufwand von 7 Stunden und 45 Minuten geltend gemacht, was in Anbetracht der sich stellenden Sachverhalts- und Rechtsfragen angemessen ist. Der Aufwand der Rechtsvertreterin wird mit dem im Sozialversicherungsrecht üblichen Stundenansatz von Fr. 250.-- vergütet (vgl. § 3 Abs. 1 der Tarifordnung für Anwältinnen und Anwälte vom 17. November 2003). Nicht zu beanstanden sind die ausgewiesenen Auslagen im Betrag von Fr. 26.30. Der Rechtsvertreterin ist demnach ein Honorar von Fr. 2'115.-- (inkl. Auslagen von Fr. 26.30 und 7,7 % 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 22. Juni 2021 aufgehoben.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die Beschwerdegegnerin hat dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 2'115.-- (inkl. Auslagen und 7,7 % Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

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