



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 1. April 2015 (715 14 223 / 75)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung; der Beschwerdeführer hat durch sein Verhalten seine Entlassung eventualvorsätzlich in Kauf genommen.

Besetzung Präsident Andreas Brunner, Gerichtsschreiber Pascal Acrémann

Parteien A.____, vertreten durch B.____

gegen

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

Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Der 1985 geborene A.____ war zuletzt seit 1. März 2012 bei der C____ GmbH angestellt. Mit Schreiben vom 27. Februar 2013 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis per 31. März 2013. Am 14. März 2013 meldete er sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum X.____ (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und erhob am 18. März 2013 bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. April 2013. Mit Verfügung Nr. 1084/2013 vom 20. Juni 2013 stellte die Arbeitslosenkasse A.____ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab 1. April 2013 für 31 Tage in der An-

spruchsberechtigung ein. Eine von A.____ gegen diese Verfügung erhobene Einsprache hiess die Einspracheinstanz des KIGA Baselland, Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, mit Entscheidung vom 1. Juli 2014 teilweise gut und reduzierte die Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 31 auf 24 Tage.

B. Hiergegen erhob A.____, vertreten durch seinen Vater B.____, am 3. August 2014 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Er beantragte, in Aufhebung des Einspracheentscheids vom 1. Juli 2014 sei die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, ihm die gesetzlichen Leistungen inkl. Verzugszins zu bezahlen. Zudem sei ihm eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 700.-- auszurichten. Zur Begründung brachte er im Wesentlichen vor, dass ihm kein Fehlverhalten anzulasten sei.

C. In ihrer Vernehmlassung vom 22. Oktober 2014 schloss die Arbeitslosenkasse auf Abweisung der Beschwerde.

Der Präsident 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 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. Streitig und zu prüfen ist vorliegend, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zu Recht für die Dauer von 24 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 148.20 beläuft sich der Streitwert somit auf Fr. 3'556.80, weshalb die Angelegenheit präsidial zu entscheiden ist.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Kommt sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse die Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen (Art. 30 AVIG). Die Einstellung hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versi-

cherung 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: Koller/Müller/Rhinow/Zimmerli, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 2. Aufl., Basel 2007, Rz. 822 ff.).

2.2 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden ist. Dieser Tatbestand erfasst Verhaltensweisen der versicherten Person, die kausal für den Eintritt der Arbeitslosigkeit sind und eine Verletzung der Pflicht, Arbeitslosigkeit zu vermeiden, bedeuten. Art. 44 Abs. 1 AVIV zählt in den lit. a-d beispielhaft Tatbestände auf, die unter den Begriff der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit fallen. So liegt selbstverschuldete Arbeitslosigkeit 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 bzw. Art. 346 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) vom 30. März 1911 voraus. Das unkorrekte Verhalten muss auch nicht unbedingt 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; Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung [ARV] 1987 Nr. 7; 1982 Nr. 18). 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 (BGE 112 V 244, E. 1). Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt also immer dann vor, 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. Urteil des Bundesgerichts vom 30. April 2009, 8C_958/2008, E. 2.2 mit Hinweisen, publ. in: ARV 2009 S. 264).

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 getreten ist, kann eine Leistung, auf die eine geschützte Person bei Voll- oder Teilzeitarbeitslosigkeit oder Verdienstaufschlag 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 Entscheids im Einzelfall dienen zu können, und ist daher direkt anwendbar (BGE 122 V 54 ff.; Urteil des EVG vom 17. Oktober 2000, C 53/00). 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 Per-

son, 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 (Urteil des EVG vom 4. Juni 2002, C 371/01, E. 2b).

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 führt (THOMAS 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 die Möglichkeit, das Risiko der Tatbestandsverwirklichung bewusst ist. Die entscheidende Differenz liegt auf der Willensseite. Auch wer die Möglichkeit der Tatbestandsverwirklichung 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 der Täter sich für die Tatbestandsverwirklichung entscheidet, sie in Kauf nimmt. Weitestgehend ausser Frage stehen dürfte das Willenselement nur, wenn der Täter die Tatbestandsverwirklichung für so naheliegend hält, dass die Bereitschaft, sie als Folge seines Verhaltens hinzunehmen, vernünftigerweise nicht mehr bezweifelt werden kann; oder wenn sie ihm, im eigentlichen Sinn des Wortes, erwünscht oder recht war, wie wohl auch noch im Falle schierer Gleichgültigkeit. Als Faustregel formuliert: dass der Täter die Tatbestandsverwirklichung in Kauf genommen hat, liegt grundsätzlich näher, je wahrscheinlicher es ihm erschien, dass sie eintreten könnte, und je weniger er 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 dem Täter bekannten Risikos der Tatbestandsverwirklichung, die Schwere der Sorgfaltspflichtverletzung, die Beweggründe des Täters und die Art der Tathandlung. Das Gericht darf vom Wissen des Täters auf dessen Willen schliessen, wenn sich dem Täter 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 der Täter 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 hin-

reichender 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.).

3.2 Die Verwaltung als verfügende Instanz und im Beschwerdefall das Gericht dürfen eine Tatsache erst und nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (vgl. MAX KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4. 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 blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhaltes genügt diesen Beweisanforderungen nicht. Es ist vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die das Gericht von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (vgl. BGE 126 V 360 E. 5b, 125 V 195 E. 2, 121 V 47 E. 2a, 121 V 208 E. 6b). Eine Ausnahme hierzu bildet die Anwendung von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV (vgl. dazu Urteil des EVG vom 17. Oktober 2000, C 53/00, E. 3a). Praxisgemäss muss das der versicherten Person im Rahmen dieser Bestimmung zur Last gelegte Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar feststehen, ansonsten eine Einstellung ausser Betracht fällt (vgl. Urteile des EVG vom 7. November 2002, C 365/01, E. 2 und vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1; siehe im Weiteren auch BGE 112 V 245 E. 1; SVR 1996 ALV Nr. 72 S. 220 E. 3b/bb; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 829).

3.3 In seiner Beweiswürdigung ist das Gericht regelmässig auf die Parteivorbringen und insbesondere auf die Aussagen der Arbeitgeberin angewiesen. Diese sollte eine Sachverhaltsdarstellung abgeben, ohne am Ausgang des Verfahrens interessiert zu sein und ohne ein Interesse daran zu haben, die versicherte Person in einem ungünstigen Licht erscheinen zu lassen. Solange kein Grund besteht, an den Aussagen der Arbeitgeberin zu zweifeln, ist auf diese abzustellen. Es darf hingegen insbesondere dann nicht einzig auf deren Aussagen zu den Umständen der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses abgestellt werden, wenn diese bestritten und durch keine weiteren Indizien gestützt werden (vgl. BGE 112 V 245 E. 1; ARV 1999 Nr. 8 S. 39 E. 7b; Urteil des EVG vom 8. März 2001, C 102/00, E. 1a). 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. 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).

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 vorsätzliches Verhalten zur Last gelegt wurde.

5. Der rechtserhebliche Schachverhalt stellt sich wie folgt dar:

5.1 Mit Schreiben vom 27. Februar 2013 wurde das Arbeitsverhältnis durch die Arbeitgeberin ohne Angabe des Grundes gekündigt. Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 18. März 2013 gab der Beschwerdeführer an, ihm sei infolge Krankheit gekündigt worden. Diese Angaben stimmen mit denjenigen im Protokoll des ersten Beratungsgesprächs vom 10. April 2013 im Wesentlichen überein. In der Arbeitgeberbescheinigung vom 15. März 2013 wurde demgegenüber lediglich angegeben, dass die Kündigung im gegenseitigen Einvernehmen erfolgt sei. Auf Nachfrage der Arbeitslosenkasse begründete der Geschäftsführer der ehemaligen Arbeitgeberin am 29. April 2013 die Kündigung damit, dass der Versicherte oft nicht rechtzeitig resp. massiv verspätet oder gar nicht zur Arbeit erschienen sei. Weiter hielt er fest, dass der Beschwerdeführer weder Arztzeugnisse noch andere Dokumente vorgelegt habe, die seine Absenzen entschuldigt hätten.

5.2 Im Rahmen des rechtlichen Gehörs hielt der Versicherte am 30. Mai 2013 fest, dass die Angaben der ehemaligen Arbeitgeberin zum Kündigungsgrund nicht der Wahrheit entsprechen würden. Vielmehr hätten besondere Umstände am Arbeitsplatz, so etwa die illegale Videoüberwachung, stressbedingt zu einer Beeinträchtigung seines Gesundheitszustands geführt. Die Arbeitgeberin habe den letzten Lohn ausbezahlt und damit seine Erkrankung anerkannt. Ausserdem sei ihm ein sehr gutes Arbeitszeugnis ausgestellt worden. Hinweise auf Verspätungen oder unentschuldigte Absenzen seien daraus nicht ersichtlich. Zwar habe die Arbeitgeberin die beanstandeten Punkte mit ihm besprochen, sie habe sich aber uneinsichtig gezeigt. Schliesslich hielt er fest, dass er von der Arbeitgeberin mündlich verwarnet worden sei.

5.3 Weiter liegt das Arbeitszeugnis der ehemaligen Arbeitgeberin vom 18. März 2012 vor. Demnach sei der Beschwerdeführer seine Aufgaben stets überlegt, effizient und mit der nötigen Weitsicht angegangen und habe sich selbständig, unternehmensbewusst und loyal gezeigt. In persönlicher Hinsicht wird er als zuvorkommender, dynamischer, hilfsbereiter und teamorientierter Mitarbeiter beschrieben, der die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Mitarbeitenden stets positiv gestaltet habe. Er besitze sehr angenehme Umgangsformen und sei sozial äusserst kompetent.

5.4 Im Rahmen des Einspracheverfahrens liess der Versicherte der Arbeitslosenkasse am 8. Juli 2013 zum Nachweis, dass er jeweils lediglich vereinzelte Tage krankheitsbedingt und nicht unentschuldigt der Arbeit fernblieb, einen Auszug aus dem SMS- und WhatsApp-Nachrichtenverkehr zwischen ihm und dem Geschäftsführer der ehemaligen Arbeitgeberin (Zeitraum 21. August 2012 bis 20. März 2013) zukommen. Weiter liegen zwei Bestätigungen von ehemaligen Mitarbeitenden des Beschwerdeführers vom 6. resp. 8. Juli 2013 vor. Darin

wird im Wesentlichen ausgeführt, dass der Beschwerdeführer selten gefehlt und der Geschäftsführer der Arbeitgeberin von dessen gesundheitlichen Problemen gewusst habe. Der Beschwerdeführer habe nie unentschuldig gefehlt und sei auch oft krank zur Arbeit erschienen.

5.5 Weiter hielt der Vater des Beschwerdeführers auf Anfrage der Arbeitslosenkasse am 6. Januar 2014 im Wesentlichen fest, dass der Beschwerdeführer schon seit seiner Jugend unter Schlafstörungen und seit einigen Jahren auch unter Depressionen leide. Während des Arbeitsverhältnisses habe keine ärztliche Behandlung stattgefunden. Der Gesundheitszustand des Beschwerdeführers, insbesondere seine Reaktion auf Überforderungssituationen und die Schlafstörungen, seien der Arbeitgeberin bereits zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bekannt gewesen. Dementsprechend sei auch das Pflichtenheft erstellt worden. Die Verschlechterung des Gesundheitszustandes des Beschwerdeführers sei durch das Vorgehen und Verhalten der Entscheidungsträger der Arbeitgeberin (geheime Kameraüberwachung, ständig neue und nicht vereinbarte Arbeitszuweisungen, Aufbau von psychischem Druck und Stress durch den Geschäftsführer, zunehmende holdingartige Geschäftsstruktur, durch den Vater des Geschäftsführers erzeugten Streit und Stress) verursacht worden. Nach der Kündigung von zwei Arbeitskollegen sei die Arbeitsbelastung für den Beschwerdeführer zu gross geworden. Die Arbeitgeberin habe davon gewusst, aber nichts dagegen unternommen. Die gesundheitlichen Probleme – es handle sich überwiegend um stressbedingte Magen- und Darmreaktionen – seien auf die Überforderungssituation zurückzuführen. Weiter leide der Beschwerdeführer an Schlafstörungen. Diese würden auch das Zuspätkommen erklären. Die Arbeitgeberin habe davon gewusst und von Anfang an akzeptiert. Die Verspätungen hätten vereinbarungsgemäss durch „Nacharbeiten“ ausgeglichen werden müssen. Diese seien aber von der Arbeitgeberin nicht eingefordert worden.

5.6.1 Auf Anfrage der Arbeitslosenkasse hielt der Geschäftsführer der ehemaligen Arbeitgeberin am 30. Januar 2014 im Wesentlichen fest, dass die Kündigung im gegenseitigen Einverständnis erfolgt sei. Die Aussage des Beschwerdeführers, wonach er immer über die Verspätungen und Absenzen orientiert gewesen sei und diese akzeptiert haben soll, sei nicht korrekt. Weiter hätte der Beschwerdeführer hinreichend Gelegenheit gehabt, die versäumte Arbeitszeit nachzuholen. Die Absenzen seien immer wieder angesprochen worden. Anlässlich eines Mitarbeitergesprächs Ende Dezember 2012 sei der Beschwerdeführer explizit darauf hingewiesen worden, dass er Ende Februar 2013 mit der Kündigung rechnen müsse, falls sich die Situation nicht bessere. Durch die zahlreichen Absenzen des Beschwerdeführers sei eine schlechte Stimmung im Team entstanden. Entgegen den Ausführungen des Beschwerdeführers seien keine heimlichen Videoüberwachungen durchgeführt worden. Die gut sichtbar angebracht Kameras hätten nicht der Überwachung von Mitarbeitenden, sondern der Sicherheit gedient. Ausserdem sei er mit dem Beschwerdeführer nicht befreundet. Mit den damaligen Mitarbeitenden habe er aber stets einen kollegialen Umgang gepflegt. Über den Gesundheitszustand des Beschwerdeführers sei er vor der Anstellung nicht informiert gewesen und es seien keine speziellen Vereinbarungen getroffen worden. Es sei korrekt, dass zwei Mitarbeiter die C____ GmbH per 31. Dezember 2012 verlassen hätten. Die neuen Mitarbeiter seien von ihm, seinem Vater und dem Beschwerdeführer eingearbeitet worden. Die Einführung der neuen Mitarbeiter habe keine massgebliche Belastung verursacht.

5.6.2 Auf Nachfrage der Arbeitslosenkasse hielt der Geschäftsführer der ehemaligen Arbeitgeberin am 14. Februar 2014 weiter fest, dass von den Gesprächen mit dem Beschwerdeführer keine Protokolle erstellt worden seien. Weiter sei der Beschwerdeführer vergeblich aufgefordert worden, ein Arztzeugnis einzureichen. Der Beschwerdeführer habe nach den Kündigungen zweier Mitarbeiter Ende Dezember 2012 nicht in erheblichem Umfang zusätzliche Arbeiten übernehmen müssen. Die Zeiterfassung sei aufgrund der Vorfälle mit dem Beschwerdeführer per Mitte Oktober 2012 eingeführt worden. Die Mitarbeitenden hätten jederzeit eine Übersicht über die geleisteten Arbeitsstunden einholen können.

5.7 Im Zeugnis vom 27. Februar 2014 bestätigte Dr. med. et phil. D.____, Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie, dass er den Beschwerdeführer seit dem 15. Juli 2013 behandle. Der Ursprung der psychisch-mentalenen Störung des Beschwerdeführers liege einige Jahre zurück. Ende Januar 2014 sei es zu einem mehrwöchigen stationären Aufenthalt in der Klinik Y.____ gekommen. Seither würden ambulante therapeutische Settings durchgeführt. Im Bericht der Klinik Y.____ vom 21. März 2014 wird festgehalten, dass die durchgeführten Abklärungen konsistente Befunde für das Vorliegen von ADHS-Symptomen im Erwachsenenalter ergeben hätten (Aufmerksamkeitsstörungen, Hyperaktivität/Rastlosigkeit, Temperamentsausbrüche, Affektlabilität, emotionale Überreagibilität, Desorganisation und Impulsivität). Nach den Angaben des Versicherten würden diese Symptome durchgängig seit der Kindheit bestehen. Schliesslich bestätigte Dr. med. E.____, FMH Allgemeine Innere Medizin, am 24. Februar 2014, dass der Versicherte unter schweren Schlafstörungen und an Asthma bei bekannter Pollinosis leide.

6.1 In pflichtgemässer Würdigung der vorstehend erwähnten Verfahrensakten ist hinreichend erstellt, dass der Beschwerdeführer durch sein Verhalten der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gab. So ist davon auszugehen, dass es der Beschwerdeführer trotz entsprechender Aufforderung unterliess, ein Arztzeugnis einzureichen. Weil auch eine entsprechende Verwarnung nichts fruchtete, erscheint die Kündigung wegen des unentschuldigten Fernbleibens von der Arbeit als gerechtfertigt. Es besteht kein Grund, an den Aussagen der Arbeitgeberin zu zweifeln, und der Beschwerdeführer bestreitet nicht, dass er wegen seines Verhaltens verwarnt worden war. Ausserdem ist kein Interesse der Arbeitgeberin zu erkennen, den Versicherten in einem ungünstigen Licht erscheinen zu lassen.

6.2 Was der Beschwerdeführer dagegen vorbringt, vermag zu keinem andern Ergebnis führen. Insbesondere übersieht er, dass es nach dem unter 2.2 hiuvor Gesagten ausreicht, dass das allgemeine Verhalten am Arbeitsplatz aus sachlich gerechtfertigten Gründen vom Arbeitgeber missbilligt wurde und der Arbeitnehmer trotz Wissens um diese Missbilligung sein Verhalten nicht geändert hat, womit er dem Arbeitgeber Anlass zur Kündigung gab bzw. eine solche (eventualvorsätzlich) in Kauf nahm. Dies ist vorliegend zu bejahen. So ist aufgrund der Akten erstellt, dass der Beschwerdeführer oft nicht rechtzeitig resp. massiv verspätet oder gar nicht zur Arbeit erschien. Weiter ist davon auszugehen, dass die Arbeitgeberin nicht von Anfang an über den Gesundheitszustand des Beschwerdeführers informiert war und dessen Absenzen wiederholt thematisierte. Unter diesen Umständen ist – entgegen den Ausführungen des Beschwerdeführers – nachvollziehbar, dass er von der Arbeitgeberin aufgefordert wurde, ein Arzt-

zeugnis einzureichen, was er jedoch unterliess. Weiter ist aufgrund der glaubhaften Angaben der ehemaligen Arbeitgeberin davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer anlässlich des Mitarbeitergesprächs Ende Dezember 2012 explizit darauf hingewiesen wurde, dass er Ende Februar 2013 mit der Kündigung rechnen müsse, falls sich nicht an die Weisungen halte. Dies wurde vom Beschwerdeführer weder im Einsprache- noch im vorliegenden Beschwerdeverfahren konkret bestritten. Auf Grund dieser Verwarnung musste der Beschwerdeführer wissen, dass er durch sein Handeln womöglich eine Kündigung bewirkt. Soweit der Beschwerdeführer belastende Umstände am Arbeitsplatz und krankheitsbedingte Gründe für sein Verhalten auführt, fällt zu seinen Ungunsten ins Gewicht, dass kein echtzeitliches Arztzeugnis zu finden ist, welches im massgebenden Zeitraum eine Beeinträchtigung aus medizinischen Gründen resp. eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit bescheinigen würde. Die krankheitsbedingte Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit ist ausschliesslich durch die nachträglich erstellten Arztzeugnisse von Dr. D.____ 27. Februar 2014, der Klinik Y.____ vom 21. März 2014 und Dr. E.____ vom 24. Februar 2014 bescheinigt worden. Diese Berichte erweisen sich indessen in Bezug auf den Verlauf der gesundheitlichen Entwicklung und die Auswirkungen der krankheitsbedingten Beeinträchtigung als nicht hinreichend klar und stellen deshalb keine geeigneten Entscheidungsgrundlagen dar. Unter Berücksichtigung der gesamten Umstände ist nicht rechtsgenügend dargetan, weshalb es dem Beschwerdeführer nicht möglich gewesen war, der Arbeitgeberin zur Begründung seiner Absenzen ein Arztzeugnis einzureichen, wozu er unter diesen Umständen gehalten gewesen wäre. Insgesamt ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer durch sein Verhalten am Arbeitsplatz seine Entlassung durch die Arbeitgeberin zumindest eventualvorsätzlich in Kauf nahm. Daran ändert auch der Einwand nichts, dass im Arbeitszeugnis vom 18. März 2012 das Verhalten des Versicherten als korrekt bezeichnet wurde, sind doch bei der Würdigung von Arbeitszeugnissen wegen der üblichen Verklausulierung Vorbehalte anzubringen.

6.3 Nach dem Gesagten steht fest, dass der Beschwerdeführer mit seinem Verhalten das Risiko, arbeitslos zu werden, zumindest eventualvorsätzlich in Kauf nahm. Ein pflichtwidriges Verhalten desselben ist in beweismässiger Hinsicht klar ausgewiesen und ein Verschulden an seiner Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG und Art. 44 Abs. 1 AVIV demnach zu bejahen. Unter diesen Umständen hatte ihn die Kasse zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit vorübergehend in der Anspruchsberechtigung eingestellt.

7.1 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 pflichtgemässem 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.

7.2 Vorliegend hatte die Arbeitslosenkasse das Verhalten des Versicherten als schweres Verschulden qualifiziert, was eine Einstellungsdauer von 31-60 Tagen zur Folge hätte, setzte aber die Dauer der Einstellung auf 24 Tage fest. Dabei unterschritt sie den grundsätzlichen Sanktionsrahmen für ein schweres Verschulden und berücksichtigte zu Gunsten des Beschwerdeführers, dass gewisse Probleme am Arbeitsplatz bestanden und er gewisse gesundheitliche Beschwerden aufwies. Insgesamt ist die auf 24 Tage festgelegte Einstellung in der Anspruchsberechtigung angemessen und sachlich gerechtfertigt. Das Kantonsgericht sieht keinen Anlass, in die vorgenommene Bemessung korrigierend einzugreifen. Vielmehr hat die Arbeitslosenkasse den Umständen des vorliegenden Einzelfalls Rechnung getragen. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 1. Juli 2014 ist unter diesen Umständen zu bestätigen und die dagegen gerichtete Beschwerde abzuweisen.

8. Art. 61 lit. a ATSG hält fest, dass der Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein hat. Es sind deshalb für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Die ausserordentlichen Kosten sind beim nicht anwaltlich vertretenen Beschwerdeführer dem Prozessausgang entsprechend wettzuschlagen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.

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