



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 8. Oktober 2014 (715 13 297)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit bejaht, da versicherte Person durch ihr Verhalten der Arbeitgeberin Anlass zur Kündigung gegeben hat; Umstand, dass sich versicherte Person in grossem Dilemma betreffend Strafverfahren befand, muss bei Würdigung des Verschuldens berücksichtigt werden und führt zu Reduktion der Einstelltage

Besetzung Präsident Andreas Brunner, Gerichtsschreiberin Margit Campell

Parteien A.____, Beschwerdeführer, vertreten durch Roman Felix, Advokat,
Hauptstrasse 8, Postfach 732, 4153 Reinach

gegen

Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32,
4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. A.____ arbeitete ab 28. Oktober 2010 bei der B.____ AG als Buchhalter. Am 28. September 2012 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist per 30. November 2012. Am 4. Oktober 2012 meldete sich A.____ zur Arbeitsvermittlung beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) und am 28. November 2012

zum Bezug von Taggeldern der Arbeitslosenversicherung (ALV) bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse (Arbeitslosenkasse) ab 1. Dezember 2012 an. Mit Verfügung vom 10. Januar 2013 stellte die Arbeitslosenkasse A._____ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 28 Tagen in seiner Anspruchsberechtigung ein. Eine gegen diese Verfügung gerichtete Einsprache wies die Einspracheinstanz des Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA) Baselland, Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, mit Entscheid vom 13. September 2013 ab. Zur Begründung wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass die Kündigung und die daraus resultierende Arbeitslosigkeit durch das Verhalten des Beschwerdeführers (Verschweigen einer Straftat) zumindest eventualvorsätzlich verursacht worden seien.

B. Gegen diesen Entscheid erhob der Versicherte, vertreten durch Advokat Roman Felix, am 14. Oktober 2013 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Er beantragte, der Einspracheentscheid vom 13. September 2013 sei aufzuheben und die Beschwerdegegnerin sei zu verpflichten, die gesetzlichen Leistungen zu erbringen. Insbesondere sei sie anzuhalten, die Taggelder für die 28 Einstelltage zu bezahlen; unter o/e-Kostenfolge. Zur Begründung wurde im Wesentlichen geäußert, dass den Beschwerdeführer kein Verschulden an der Kündigung des Arbeitsverhältnisses treffe. Entgegen den Ausführungen der Vorinstanz sei er nicht verpflichtet gewesen, die B._____ AG im Vorfeld seiner Anstellung über das gegen ihn laufende Strafverfahren zu informieren. Zudem sei auch die Anzahl Einstelltage nicht gerechtfertigt und deshalb zu reduzieren.

C. Die Beschwerdegegnerin schloss mit Vernehmlassung vom 24. November 2013 auf Abweisung der Beschwerde und verwies zur Begründung in erster Linie auf den angefochtenen Einspracheentscheid. Zusammenfassend hielt sie fest, dass der Beschwerdeführer zu Recht während 28 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden sei.

D. In Rahmen des zweiten Schriftenwechsels (Replik vom 10. März 2014; Duplik vom 19. Mai 2014) hielten die Parteien an ihren Anträgen und Standpunkten fest.

Der Präsident 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. Vorliegend erfüllt der Beschwerdeführer seine Kontrollpflicht im Kanton Basel-Landschaft. Nach § 54 Abs. 1 lit. a des kantonalen Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsge-

richt Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG. Auf die beim sachlich und örtlich zuständigen Gericht form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist somit einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 10'000.-- durch Präsidialentscheid. Streitig und zu prüfen ist vorliegend, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 28 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 231.35 beläuft sich der Streitwert auf Fr. 6'477.80, 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 (Schadenminderungspflicht; vgl. BGE 114 V 285 E. 3, 111 V 239 E. 2a, 108 V 165 E. 2a). Kommt sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen (vgl. Art. 30 AVIG). Die Einstellung hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als Verwaltungssanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (vgl. THOMAS NUSSBAUMER, in: Koller/Müller/Rhinow/Zimmerli, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, Basel 2007, Rz. 822 ff.).

2.2 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden ist. Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit liegt unter anderem dann vor, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (vgl. Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV). Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV setzt keine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen nach Art. 337 bzw. Art. 346 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) vom 30. März 1911 voraus. Das unkorrekte Verhalten muss auch nicht zwingend eine eigentliche Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten darstellen, sondern es genügt, dass die versicherte Person durch ihr sonstiges Verhalten innerhalb und ausserhalb des Betriebs berechtigten Anlass zur Kündigung gab (vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG, seit 1. Januar 2007: Bundesgericht, sozialrechtliche Abteilungen] vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1; ARV 1987 Nr. 7; 1982 Nr. 18). Erforderlich ist demnach lediglich ein von der Verwaltung beziehungsweise dem Gericht nachgewiesenes vermeidbares Fehlverhalten der versicherten Person (vgl. JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 108). Dabei müssen nicht zwingend Beanstandungen in beruflicher Hinsicht vorgelegen haben. Es genügt beispielsweise, dass charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die den Arbeitnehmer für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen, zur Entlassung geführt haben (vgl. f. E. 1). Von selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Sinne der Arbeitslosenversicherung ist folglich dann auszugehen, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist,

sondern in einem nach den persönlichen Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt (vgl. ARV 1998 Nr. 9 S. 44 E. 2b mit Hinweisen; GERHARD GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Bern und Stuttgart 1987, Band I, Rz. 8 zu Art. 30).

2.3 Gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (Übereinkommen Nr. 168 der IAO), das für die Schweiz am 17. Oktober 1991 in Kraft trat, kann eine Leistung, auf die eine geschützte Person bei Voll- oder Teilzeitarbeitslosigkeit oder Verdienstausschlag in Folge einer vorübergehenden Arbeitseinstellung ohne Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses Anspruch gehabt hätte, nur gekürzt werden, wenn die zuständige Stelle festgestellt hat, dass die betreffende Person vorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat. Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO ist hinreichend bestimmt und klar, um als Grundlage eines Entscheides im Einzelfall dienen zu können (vgl. BGE 122 V 54 ff.); er ist daher direkt anwendbar. 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 schuldhaft Verhalten der versicherten Person, das dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat, zu einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG. Das vorwerfbare Verhalten muss gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO vielmehr vorsätzlich erfolgt sein, wobei auch Eventualvorsatz genügt (vgl. Urteile des EVG vom 4. Juni 2002, C 371/01, E. 2b und vom 8. August 2002, C 14/01, E. 1.2). Eventualvorsatz ist anzunehmen, wenn die betroffene Person wissen konnte und musste, dass sie durch ihr Verhalten womöglich eine Kündigung bewirkt, und sie eine solche in Kauf nimmt (Urteil des Bundesgerichts vom 14. August 2014, 8C_326/2014, E. 2 mit Hinweis auf das Urteil des EVG vom 11. Januar 2001, C 282/00, E. 2b und NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 831 S. 2427). Somit darf im Rahmen von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIG bei blosser Fahrlässigkeit keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgen (vgl. CHOPARD, a.a.O., S. 76 f.; implizit auch BGE 124 V 236 E. 3b). Diese Rechtsprechung ist gemäss Urteil des Bundesgerichts vom 17. Oktober 2000, C 53/00, auch im Bereich von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV anwendbar.

3.1 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben Versicherungsträger und Gerichte von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen (vgl. BGE 125 V 195 E. 2; 122 V 158 E. 1a). Dies bedeutet, dass in Bezug auf den rechtserheblichen Sachverhalt Abklärungen vorzunehmen sind, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 8. Juni 2009, 8C_106/2009, E. 1 mit weiteren Hinweisen). Dieser Grundsatz gilt indessen nicht uneingeschränkt; er findet sein Korrelat in den Mitwirkungspflichten der Parteien (vgl. BGE 125 V 193 E. 2; Urteil des Bundesgerichts vom 17. Juni 2009, 8C_412/2009, E. 1). Die Mitwirkungspflicht kommt als allgemeiner Verfahrensgrundsatz auch im kantonalen Beschwerdeverfahren zur Anwendung und bedeutet das aktive Mitwirken der Parteien bei der Feststellung des Sachverhalts (vgl. THOMAS LOCHER,

Grundriss des Sozialversicherungsrechts, 3. Auflage, Bern 2003, S. 446 f., 489 f.; FRITZ GYGI, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Auflage, Bern 1983, S. 284 f.).

3.2 Die Verwaltung als verfügende Instanz und im Beschwerdefall das Gericht dürfen eine Tatsache erst und nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (vgl. MAX KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4. Auflage, Bern 1978, S. 135). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (vgl. BARBARA KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, Zürich 2013, S. 161). Die blossе Möglichkeit eines bestimmten Sachverhaltes genügt diesen Beweisanforderungen nicht. Es ist vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die das Gericht von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (vgl. BGE 126 V 360 E. 5b, 125 V 195 E. 2, 121 V 47 E. 2a, 121 V 208 E. 6b). Eine Ausnahme hierzu bildet die Anwendung von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV (vgl. dazu Urteil des EVG vom 17. Oktober 2000, C 53/00, E. 3a). Praxisgemäss muss das der versicherten Person im Rahmen dieser Bestimmung zur Last gelegte Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar feststehen, ansonsten eine Einstellung ausser Betracht fällt (vgl. Urteile des EVG vom 7. November 2002, C 365/01, E. 2 und vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1; siehe im Weiteren auch BGE 112 V 245 E. 1).

3.3 In seiner Beweismwürdigung ist das Gericht regelmässig auf die Parteivorbringen und insbesondere auf die Aussagen der Arbeitgeberin angewiesen. Diese sollte eine Sachverhaltsdarstellung abgeben, ohne am Ausgang des Verfahrens interessiert zu sein und ohne ein Interesse daran zu haben, die versicherte Person in einem ungünstigen Licht erscheinen zu lassen. Solange kein Grund besteht, an den Aussagen der Arbeitgeberin zu zweifeln, ist auf diese abzustellen. Es darf hingegen insbesondere dann nicht einzig auf deren Aussagen zu den Umständen der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses abgestellt werden, wenn diese bestritten und durch keine weiteren Indizien gestützt werden (vgl. BGE 112 V 245 E. 1; ARV 1999 Nr. 8 S. 39 E. 7b; Urteil des EVG vom 8. März 2001, C 102/00, E. 1a). Das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten muss klar feststehen und von dieser vorsätzlich ausgeübt worden sein. Ein derartiges Verhalten muss demnach als solches auch bewiesen werden und nicht bloss mit dem ansonsten im Bereich des Sozialversicherungsrechts erforderlichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit erstellt sein (vgl. Urteil des EVG vom 26. April 2006, C 11/06, E. 3). Bei Differenzen zwischen der Arbeitgeberin und dem Arbeitnehmer darf somit nicht ohne Weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers geschlossen werden, wenn die Arbeitgeberin nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für die sie keine Beweise anführen kann (vgl. Urteil des EVG vom 26. April 2001, C 380/00, E. 2b; BGE 112 V 245 mit Hinweisen; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 831).

4. Zu prüfen ist zunächst, ob der Beschwerdeführer zur Kündigung Anlass gegeben und deshalb die Folgen der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV mithin die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu tragen hat. Der rechtserhebliche Sachverhalt stellt sich wie folgt dar:

4.1.1 In ihrem Kündigungsschreiben vom 28. September 2012, worauf auch in der Arbeitgeberbescheinigung vom 28. November 2012 verwiesen wird, führte die B.____ AG in Ziffer 4 aus, der Beschwerdeführer anerkenne „die Richtigkeit der strafrechtlichen Verurteilung wegen Betrugs und weiterer Vermögensdelikte sowie den Umstand, dass er die B.____ AG anlässlich der Bewerbung wie auch später bis zum heutigen Tag über diese Vorfälle nicht orientiert habe“. Weiter ist dem Schreiben zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer mit der ihm gegenüber ausgesprochenen Kündigung samt sofortiger Freistellung ausdrücklich einverstanden sei.

4.1.2 Im Fragebogen „Rechtliches Gehör“ der Vorinstanz vom 3. Dezember 2012 wurde in Ziffer 6 ausgeführt, dass der Kündigungsgrund laut Arbeitgeberin das Verschweigen der strafrechtlichen Verurteilung wegen Betrugs und weiterer Vermögensdelikte gewesen sei. Der Beschwerdeführer hielt dazu am 9. Dezember 2012 fest, dass das strafrechtliche Verfahren seine selbständige Erwerbstätigkeit betroffen habe. Im Zeitpunkt der Anstellung bei der B.____ AG sei das Strafverfahren hängig gewesen. Er habe in einem anderen Gebiet einen Neuanfang versucht. Ein Hinweis auf das Strafverfahren hätte seine Chancen auf eine Anstellung gemindert bzw. er hätte die Stelle nicht bekommen. Er sei im Rahmen des Anstellungsgesprächs weder gefragt worden, ob ein Strafverfahren gegen ihn hängig sei, noch sei er aufgefordert worden, einen Strafregisterauszug einzureichen. In den beiden Jahren bei der B.____ AG habe er die Arbeit zur besten Zufriedenheit der Arbeitgeberin erledigt und es seien keine Unregelmässigkeiten aufgetreten. Erst durch einen Hinweis habe die Arbeitgeberin von seiner Verurteilung erfahren und das Anstellungsverhältnis ordentlich gekündigt.

4.1.3 Im Rahmen des Einspracheverfahrens machte der Beschwerdeführer am 13. Februar 2013 im Wesentlichen geltend, dass die (strafrechtlichen) Handlungen, welche zur Entlassung geführt hätten, lange vor Entstehung des Arbeitsverhältnisses - während seiner selbständigen Tätigkeit - begangen worden seien, weshalb er die Entlassung bei der B.____ AG gar nicht in Kauf habe nehmen können und nicht selbstverschuldet arbeitslos geworden sei.

4.1.4 In der Beschwerde vom 14. Oktober 2013 wurde durch Advokat Felix ausgeführt, dass der Beschwerdeführer zwischen Februar 2001 und Juni 2011 Geschäftsführer und Inhaber der C.____ GmbH gewesen sei. Per 1. Dezember 2010 habe er die Stelle bei der B.____ AG angetreten. Im Jahr 2011 sei er der Veruntreuung, des Betrugs und der Urkundenfälschung schuldig gesprochen und zu einer Freiheitsstrafe von 30 Monaten verurteilt worden. Nachdem die Arbeitgeberin von dieser Verurteilung erfahren habe, habe sie das Arbeitsverhältnis gekündigt. In Bezug auf die Frage, ob der Beschwerdeführer verpflichtet gewesen wäre, die künftige Arbeitgeberin über das hängige Strafverfahren zu informieren, wurde ausgeführt, dass er bei einer Offenlegung des hängigen Strafverfahrens die Anstellung gar nicht erhalten hätte. Vor diesem Hintergrund sei eine Informationspflicht gegenüber der Arbeitgeberin zu verneinen. Er habe durch sein Verhalten einen Schaden von der Arbeitslosenkasse abgewendet, weil er während zwei Jahren bei der B.____ AG beschäftigt gewesen sei und keine Taggelder bezogen habe. Die Einstellung sei eine versicherungsrechtliche Sanktion, welche die angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person am Schaden bezwecke, den diese durch das pflichtwidrige Verhalten verursacht habe. Ein Schaden sei vorliegend aber gar nicht entstanden, vielmehr habe die Vorinstanz Taggelder einsparen können. Der Vorwurf der Beschwerdegegnerin, der Be-

schwerdeführer hätte seine künftige Arbeitgeberin über das hängige Strafverfahren informieren müssen, sei deshalb paradox. Weiter wurde ausgeführt, dass dem Beschwerdeführer kein (eventual)vorsätzliches Verhalten vorgeworfen werden könne, weshalb die Einstellung in der Anspruchsberechtigung ungerechtfertigt sei. Im Eventualstandpunkt liess der Beschwerdeführer ausführen, dass die 28 Einstelltage seinem nach wie vor bestrittenen Verschulden nicht gerecht würden.

4.2.1 Nach den Ausführungen im Kündigungsschreiben vom 28. September 2012 und in der Arbeitgeberbescheinigung vom 28. November 2012 ist erstellt, dass der Beschwerdeführer durch sein Verhalten der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gab. So verschwieg er unbestrittenemassen im Rahmen des Vorstellungsgespräches, dass gegen ihn eine Strafuntersuchung wegen verschiedener Vermögensdelikte im Gange sei, die er im Rahmen seiner selbständigen Tätigkeit als Treuhänder/Buchhalter begangen hatte. Nachdem er bei der B.____ AG die Stelle als Buchhalter angetreten hatte, unterliess er es auch, die Arbeitgeberin über die Verurteilung wegen Veruntreuung, Betrug und Urkundenfälschung zu informieren. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass das Vorstellungsgespräch dazu dient, den potentiellen Vertragsparteien Aufschluss über die verschiedenen Aspekte des zukünftigen Arbeitsverhältnisses betreffenden tatsächlichen Gegebenheiten zu vermitteln (BGE 122 V 267 E. 3 mit Hinweisen). Dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin erwachsen im Rahmen der Vertragsverhandlungen gewisse vorvertragliche Auskunft- und Offenbarungspflichten (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 27. September 2002, 4C.189/2002, E. 1.3 und BGE 122 V 267 E. 3). Deren Umfang und Tragweite sind in Doktrin und Praxis im Einzelnen zwar umstritten (vgl. ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., Zürich 2012, N. 10 zu Art. 320 OR sowie N. 9 ff. zu Art. 328b OR). Generell gilt aber, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Rahmen seiner bzw. ihrer *Auskunftspflicht* Fragen, welche in einem unmittelbaren Zusammenhang zum Arbeitsplatz und der zu leistenden Arbeit stehen, wahrheitsgetreu zu beantworten hat, falls der erfragte Umstand von unmittelbarem objektivem Interesse für das spezifische Arbeitsverhältnis ist, was sich nach dessen vorgesehenen Dauer, der zu verrichtenden Arbeit, der Art des Betriebs sowie der zukünftigen Stellung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin in diesem beurteilt (BGE 132 II 161 E. 4.2 mit Hinweisen auf Literatur). Unabhängig von der zu besetzenden Stelle hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Rahmen seiner bzw. ihrer *Offenbarungspflicht* alles von sich aus mitzuteilen, was ihn bzw. sie zu deren Übernahme als (absolut) ungeeignet erscheinen lässt, die vertragsgemässe Arbeitsleistung praktisch ausschliesst oder diese doch erheblich behindert. Ob und wie weit bezüglich eines hängigen Strafverfahrens (Ermittlungs-, Untersuchungs- und Hauptverfahren) eine Auskunft- bzw. Offenbarungspflicht besteht, wird in der Doktrin nicht einheitlich beantwortet (vgl. BGE 132 II 161 E. 4.2; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 9 zu Art. 328b OR, S. 591 ff.); eine solche wird jedoch tendenziell hinsichtlich arbeitsplatzbezogener Delikte bejaht (vgl. BGE 132 II 161 E. 4.2; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 9 zu Art. 328b OR, S. 593 mit Hinweisen).

4.2.2 Gestützt auf die in Rechtsprechung und Doktrin vorherrschende Meinung ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer verpflichtet gewesen wäre - auch ohne entsprechende Fragestellung durch die künftige Arbeitgeberin -, während des Vorstellungsgespräches auf

das gegen ihn laufende Strafverfahren hinzuweisen, sind doch die ihm vorgeworfenen Delikte arbeitsplatzbezogen. Dass er die Vermögensdelikte im Rahmen seiner selbständigen Tätigkeit verübte, ändert daran nichts. Gerade in Hinblick auf die von ihm bei der B.____ AG angestrebte Tätigkeit als Buchhalter/Controller, welche einen einwandfreien Leumund verlangt, wäre er daher aufgrund seiner Offenbarungspflicht verpflichtet gewesen, die künftige Arbeitgeberin über das laufende Strafverfahren aufzuklären. Nur dadurch wäre die Arbeitgeberin in die Lage versetzt worden zu entscheiden, ob sie ihn für die vorgesehene Arbeit anstellen will. Durch das Verschweigen dieser Informationen und auch der Verurteilung beging er einen Vertrauensbruch, der die Fortführung des Arbeitsverhältnisses als unzumutbar erscheinen lässt. Dass der Beschwerdeführer sich während seiner Anstellung bei der B.____ AG keinerlei arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen zuschulden kommen liess, spielt keine Rolle. Aus rechtlicher Sicht kann eine Kündigung auch ausgesprochen werden, ohne dass Beanstandungen in beruflicher Hinsicht vorgelegen haben müssen (vgl. CHOPARD, a.a.O., S. 107).

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

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

5.2 Mit der Vorinstanz ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer durch sein Verhalten - das Verschweigen des Strafverfahrens und der Verurteilung wegen Betrugs und weiterer Vermögensdelikte - die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Kauf genommen hat. Im Rahmen des rechtlichen Gehörs hielt er am 9. Dezember 2012 fest, dass die Arbeitgeberin „durch irgendeinen Wink“ von der Verurteilung erfahren und das Arbeitsverhältnis aufgelöst habe. Durch diese Formulierung brachte der Beschwerdeführer selbst zum Ausdruck, dass er zwar nicht mit Sicherheit wusste, was für Konsequenzen das Aufdecken des Verschweigens der Strafverfolgung und Verurteilung zur Folge hat. Dennoch rechnete auch er ernsthaft mit der Auflösung des Arbeitsvertrages und damit dem Verlust der Arbeitsstelle. Er nahm damit die Kündigung in Kauf und der Eintritt der Arbeitslosigkeit ist als (eventual)vorsätzlich zu bezeichnen.

5.3 Daran ändern die Ausführungen des Beschwerdeführers nichts. Wenn er in diesem Zusammenhang ausführen lässt, der Arbeitslosenversicherung sei durch sein Verhalten kein Schaden entstanden, kann ihm nicht gefolgt werden. Es mag zwar sein, dass er bei Offenlegung der Straftat die Stelle bei der B._____ AG nicht hätte antreten können und damit allenfalls zu einem früheren Zeitpunkt eine Arbeitslosigkeit eingetreten wäre. Nachdem die Straftat seiner Arbeitgeberin nun aber doch bekannt geworden ist, womit der Beschwerdeführer realistischer Weise rechnen musste, hat sich seine Position auf dem Arbeitsmarkt nicht nur gegenüber seinem bisherigen Arbeitgeber, sondern auch gegenüber anderen Arbeitgebern noch mehr verschlechtert. Es ist nämlich grundsätzlich davon auszugehen, dass eine versicherte Person ihre Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt erfolgreicher verwerten kann, wenn sie sich rechtskonform und gegenüber potentiellen Arbeitgebern fair verhält.

5.4 Zusammenfassend ist festzustellen, dass der Beschwerdeführer vorliegend aufgrund seines Verhaltens der Arbeitgeberin Anlass zur Kündigung gegeben hat. In Anbetracht der Gesamtsituation ist ihm ein (eventual)vorsätzliches Verhalten zur Last zu legen, welches im Rahmen von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIG zur Einstellung in der Anspruchsberechtigung führt. Der Entscheid der Arbeitslosenkasse ist in dieser Hinsicht somit nicht zu beanstanden.

6.1 Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Nach Art. 45 Abs. 2 AVIV wird die Einstellung in der Anspruchsberechtigung abgestuft; sie dauert 1-15 Tage bei leichtem (lit. a), 16-30 Tage bei mittelschwerem (lit. b) und 31-60 Tage bei schwerem (lit. c) Verschulden. Nach § 57 lit. c VPO hat die sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts bzw. bei Präsidialentscheiden deren präsidierende Person die angefochtene Verfügung auch auf deren Angemessenheit zu überprüfen. Sie greift jedoch bei der Beurteilung der von der Kasse angeordneten Einstellungsdauer praxisgemäss nur mit Zurückhaltung in deren Ermessensspielraum ein.

6.2 Die Arbeitslosenkasse stellte den Beschwerdeführer in der Verfügung vom 10. Januar 2013 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 28 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein und ging damit von einem mittelschweren Verschulden im oberen Bereich aus. Im Einspracheentscheid vom 13. September 2013 hielt die Vorinstanz an der Anzahl Einstellta-

ge fest. Sie führte aus, dass bei selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Regel 36 Einstelltage verfügt würden. Vorliegend hätten die persönlichen Verhältnisse des Beschwerdeführers eine Reduktion auf 28 Tage gerechtfertigt.

6.3 Das Verschulden des Beschwerdeführers ist unter Berücksichtigung aller objektiven und subjektiven Gegebenheiten zu würdigen. Aufgrund der in Erwägung 4 und 5 gemachten Ausführungen steht fest, dass er durch sein Verhalten die Verantwortung für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses trägt. Zu Gunsten des Beschwerdeführers ist zu bedenken, dass er die ihm übertragenen Arbeiten bei der B.____ AG offensichtlich zufriedenstellend erfüllt hat. Bei der Frage des Verschuldens ist zudem das Dilemma zu berücksichtigen, in dem sich der Beschwerdeführer befand. Legte er die Straftat gegenüber der künftigen Arbeitgeberin offen, bestand das hohe Risiko, dass er die Stelle nicht erhalten würde. Verheimlichte er umgekehrt die Straftat, konnte das eintreten, was tatsächlich geschah, nämlich der spätere Verlust der Arbeitsstelle. Der Beschwerdeführer avisierte auf dem falschen Weg das an sich richtige Ziel, nämlich die Vermeidung von Arbeitslosigkeit. Aus arbeitslosenrechtlicher Sicht ist ihm deshalb zwar ein Vorwurf zu machen, es darf ihm aber nur ein leichtes Verschulden angelastet werden. Unter diesen Umständen erscheint das Vorgehen der Vorinstanz, welche den Beschwerdeführer im oberen Bereich des mittelschweren Verschuldens im Sinne von Art. 45 Abs. 2 lit. b AVIV und damit während 28 Tagen in der Anspruchsberechtigung einstellt, als zu streng. Der Eventualantrag des Beschwerdeführers, wonach er höchstens während 5 Tagen und damit im Rahmen des leichten Verschuldens einzustellen sei, erweist sich demgegenüber als sachgerecht und angemessen. Die Beschwerde ist damit teilweise gutzuheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 13. September 2013 ist insofern zu ändern als die Zahl der Einstelltage von 28 auf 5 reduziert wird.

7.1 Art. 61 lit. a ATSG hält fest, dass der Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein hat. Es sind deshalb für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben.

7.2 Bei diesem Verfahrensausgang hat der Beschwerdeführer gemäss Art. 61 lit. g ATSG Anspruch auf eine Parteientschädigung. Sein Rechtsvertreter hat in der Honorarnote vom 17. Juni 2014 für das vorliegende Beschwerdeverfahren einen Zeitaufwand von 7,8 Stunden (inkl. nachprozessuale Bemühungen, vgl. dazu: Urteil des Bundesgerichts vom 26. September 2012, 9C_387/2012) und Barauslagen in der Höhe von Fr. 44.00 geltend gemacht, was angesichts der sich stellenden Sachverhalts- und Rechtsfragen angemessen erscheint. Damit ist dem Beschwerdeführer für das vorliegende Verfahren eine Parteientschädigung in der Höhe von insgesamt Fr. 2'153.50 (7,8 Stunden à Fr. 250.-- zuzüglich Auslagen in der Höhe von Fr. 44.00 und 8 % Mehrwertsteuer) zu Lasten der Beschwerdegegnerin zuzusprechen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird der angefochtene Einspracheentscheid vom 13. September 2013 der Vorinstanz aufgehoben und es wird festgestellt, dass der Beschwerdeführer während 5 Tagen in der Anspruchsberechtigung einzustellen ist.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland hat dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung in Höhe von Fr. 2'153.50 (inkl. Auslagen und 8% Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

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