



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 23. Januar 2014 (715 13 241 / 23)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung (selbstverschuldete Arbeitslosigkeit)

Besetzung Präsident Andreas Brunner, Kantonsrichter Daniel Noll, Kantonsrichter Yves Thommen, Gerichtsschreiber i.V. Sandro Jaisli

Parteien A.____ Beschwerdeführer

gegen

Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32,
4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Der 1962 geborene A.____ war vom 1. August 2010 bis 31. Dezember 2012 als Informatiker und Stellvertreter des IT Leiters bei der B.____ AG tätig. Das Arbeitsverhältnis wurde durch die Arbeitgeberin am 31. August 2012 per 30. November 2012 gekündigt. Am Nachmittag des 31. August 2012 meldete sich A.____ krank und reichte mit Schreiben vom 3. September 2012 ein Arztzeugnis rückwirkend ab 30. August 2012 sowie ein Kündigungsschreiben seinerseits (mit welchem er das Arbeitsverhältnis per 31. Dezember 2012 kündigte) bei der B.____ ein. Daraufhin akzeptierte die B.____ die Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 31. Dezem-

ber 2012. Am 4. Januar 2013 erhob A._____ bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Oeka) Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung (ALE) ab dem 3. Januar 2013. Infolge eines neuen Stellenantritts wurde er per 31. Mai 2013 wieder von der Arbeitsvermittlung abgemeldet. Mit Verfügung vom 23. April 2013 stellte die Oeka den Versicherten wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. Januar 2013 für 32 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Dagegen erhob A._____ am 15. Mai 2013 Einsprache. Die Oeka wies die Einsprache mit Einspracheentscheid vom 31. Juli 2013 ab.

B. Gegen diesen Einspracheentscheid erhob A._____ mit Schreiben vom 29. August 2013 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht) und beantragte sinngemäss die Aufhebung des Einspracheentscheides vom 31. Juli 2013.

C. In ihrer Vernehmlassung vom 14. November 2013 beantragte die Oeka die Abweisung der Beschwerde und die Bestätigung des Einspracheentscheides vom 31. Juli 2013; unter o/e-Kostenfolge.

Das Kantonsgericht zieht **i n E r w ä g u n g**:

1. Gemäss den Art. 56 und 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 kann gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Örtlich zuständig ist nach Art. 58 Abs. 1 ATSG grundsätzlich das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit der Beschwerdeerhebung Wohnsitz hat. Diese Regelung entspricht nun allerdings für den Bereich der Arbeitslosenversicherung nicht der bis vor Inkrafttreten des ATSG geltenden Zuständigkeitsordnung, weshalb der Bundesrat in Art. 100 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 ausdrücklich ermächtigt worden ist, die örtliche Zuständigkeit des kantonalen Versicherungsgerichts in Abweichung von Art. 58 ATSG zu regeln. Nach Art. 128 Abs. 1 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 richtet sich die Zuständigkeit des kantonalen Versicherungsgerichts für die Beurteilung von Beschwerden gegen Kassenverfügungen sinngemäss nach Art. 119 AVIV. Diese Bestimmung erklärt in Abs. 1 lit. a für die Arbeitslosenentschädigung den Ort, wo die versicherte Person die Kontrollpflicht erfüllt, als massgebend. Vorliegend hat der Beschwerdeführer die Kontrollpflicht im Kanton Basel-Landschaft erfüllt, weshalb die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts Basel-Landschaft 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 29. August 2013 ist demnach einzutreten.

2. Streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Umfang von 32 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden ist.

3.1 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 (vgl. Art. 30 AVIG). Die Einstellung hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, welche die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als Verwaltungssanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (vgl. THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Meyer, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 2. Auflage, Basel/Genf/München 2007, S. 2423, Rz. 822).

3.2 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden ist. 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 beziehungsweise Art. 346 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) vom 30. März 1911 voraus. Das unkorrekte Verhalten muss auch nicht zwingend eine eigentliche Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten darstellen, sondern es genügt, dass die versicherte Person durch ihr sonstiges Verhalten innerhalb und ausserhalb des Betriebs berechtigten Anlass zur Kündigung gab (vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG, heute: 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. JAQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 108). Dabei müssen nicht zwingend Beanstandungen in beruflicher Hinsicht vorgelegen haben. Es genügt beispielsweise, dass charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die den Arbeitnehmer für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen, zur Entlassung geführt haben (vgl. BGE 112 V 244 f. E. 1). Von selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Sinne der Arbeitslosenversicherung ist folglich dann auszugehen, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt (vgl. ARV 1998 Nr. 9 S. 44 E. 2b mit Hinweisen; GERHARD GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Bern und Stuttgart 1987, Band I, Rz. 8 zu Art. 30).

3.3 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 Verdienst-

ausfall infolge einer vorübergehenden Arbeitseinstellung ohne Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses Anspruch gehabt hätte, nur gekürzt werden, wenn die zuständige Stelle festgestellt hat, dass die betreffende Person vorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat. Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO ist hinreichend bestimmt und klar, um als Grundlage eines Entscheides im Einzelfall dienen zu können (vgl. BGE 122 V 54 ff.; Urteil des EVG vom 17. Oktober 2000, C 53/00); er ist daher direkt anwendbar. Aufgrund des grundsätzlichen Primats des Völkerrechts geht Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV vor. Demzufolge führt nicht jedes schuldhafte Verhalten der versicherten Person, das dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat, zu einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG. Das vorwerfbare Verhalten muss gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO vielmehr vorsätzlich erfolgt sein, wobei auch Eventualvorsatz genügt (Urteile des EVG vom 4. Juni 2002, C 371/01, E. 2b, und vom 8. August 2002, C 14/01, E. 1.2). Somit darf im Rahmen von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIG bei blosser Fahrlässigkeit keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgen (JAQUELINE CHOPARD, a.a.O., S. 76 f.; implizit auch BGE 124 V 236 E. 3b, dass die Rechtsprechung gemäss Urteil des EVG vom 17. Oktober 2000, C 53/00, auch im Bereich von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV anwendbar ist).

4.1 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 (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.).

4.2 Die Verwaltung als verfügende Instanz und im Beschwerdefall das Gericht dürfen eine Tatsache erst und nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (vgl. MAX KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4. Aufl., Bern 1978, S. 135). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (vgl. HANS-ULRICH STAUFFER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, Zürich 1998, S. 77). Die blossе Möglichkeit eines bestimmten Sachverhaltes genügt diesen Beweisanforderungen nicht. Es ist vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die das Gericht von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (vgl. BGE 126 V 360 E. 5b, 125 V 195 E. 2, 121 V 47 E. 2a, 121 V 208 E. 6b). Eine Ausnahme hierzu bildet die Anwendung von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV

(vgl. dazu Urteil des EVG vom 17. Oktober 2000, C 53/00, E. 3a). Praxisgemäss muss das der versicherten Person im Rahmen dieser Bestimmung zur Last gelegte Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar feststehen, ansonsten eine Einstellung ausser Betracht fällt (vgl. Urteile des EVG vom 7. November 2002, C 365/01, E. 2 und vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1; siehe im Weiteren auch BGE 112 V 245 E. 1; SVR 1996 ALV Nr. 72 S. 220 E. 3b/bb; THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 829).

4.3 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). Das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten muss klar feststehen und von dieser (eventual)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; THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 831).

5. 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. Das dem Beschwerdeführer zur Last gelegte Verhalten muss rechtsprechungsgemäss einerseits klar bewiesen und andererseits vorsätzlich begangen worden sein. Zunächst ist zu prüfen, ob eine beweismässig klar festgestellte vertragliche Pflichtverletzung gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV vorliegt.

6.1 Sowohl im Kündigungsschreiben vom 31. August 2012 als auch im Schreiben an das KIGA vom 11. Februar 2013 begründet die Arbeitgeberin die Kündigung mit den Kritikpunkten, die in den Protokollen der Mitarbeitergespräche 2011 und 2012 enthalten sind. Im Protokoll des Mitarbeitergesprächs 2011 vom 18. April 2012 werden insbesondere die folgenden Kritikpunkte festgehalten: Einerseits müsse die Vorbereitung von Lösungen verbessert werden, andererseits müsse das Umsetzen der Lösungen termingerecht erfolgen. Dem Beschwerdeführer wird weiter vorgehalten, es gäbe zu viele Verschiebungen von ihm aufgetragenen Tasks und Terminen. Schliesslich wird kritisiert, der Beschwerdeführer würde alles „auf den letzten Drücker“ erledigen. In diesem Zusammenhang müssten Prioritäten besser gesetzt werden, sodass die Lösung zum Termin betriebsfertig sei. Die Ziele (für die Zeitdauer November 2011 bis April 2012) zum

Thema „Zuverlässigkeit in Bezug auf Abmachungen und Termine“ seien bis jetzt nicht erreicht worden. Dabei stehe diese Zuverlässigkeit in grosser Abhängigkeit zur Funktion als Stellvertreter des IT Leiters. Es dürfe künftig keine „leeren“ Versprechungen mehr geben und Aufträge, welche nicht termingerecht erledigt werden könnten, müssten dem Arbeitgeber kommuniziert werden. Im Mitarbeitergespräch 2012 vom 17. Juli 2012 werden die Kritikpunkte aus dem Mitarbeitergespräch 2011 wiederholt und bestätigt. Zudem wird festgehalten, dass der Beschwerdeführer „zerstreut“ wirke und zum Teil wichtige Details übersehe oder sogar Aufträge vergesse. Im Schreiben an das KIGA vom 11. Februar 2013 begründet die Arbeitgeberin die Entlassung mit den grossen Qualitätsunterschieden, welche die Arbeiten des Beschwerdeführers aufgewiesen hätten. Im Übrigen verweist die Arbeitgeberin in diesem Schreiben auf die Protokolle der Mitarbeitergespräche 2011 und 2012. Weitere Schriftstücke, die sich zum Verhalten des Beschwerdeführers äussern, liegen nicht vor.

6.2 Die in den Protokollen der Mitarbeitergespräche aufgeführten Kritikpunkte sind hinreichend klar und verständlich verfasst. Die Protokolle wurden sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Beschwerdeführer unterschrieben. Zudem bestreitet der Beschwerdeführer nicht, dass seine Leistungen in gewissen Punkten ungenügend waren. Im Rahmen von Art. 321d Abs. 1 und 2 OR hat der Arbeitgeber ein Weisungsrecht, welches die arbeitsvertraglichen Pflichten situationsbedingt konkretisiert. Diese Anordnungen und Weisungen hat der Arbeitnehmer nach Treu und Glauben zu befolgen. Die Nichtbefolgung dieser Weisungen stellt ebenfalls eine Verletzung vertraglicher Pflichten im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV dar. In Anbetracht der klaren und vom Beschwerdeführer unbestrittenen Kritikpunkte (vgl. E. 6.1 hiavor), liegt ein weisungswidriges Verhalten und somit eine Verletzung vertraglicher Pflichten im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV erwiesenermassen vor.

7.1 Weiter zu prüfen und insbesondere strittig ist, ob dem Beschwerdeführer zu Recht (eventual)vorsätzliches Verhalten zur Last gelegt wurde. Gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO kommt eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nur in Frage, wenn die versicherte Person vorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat, wobei das Vorhandensein eines Eventualvorsatzes genügt (vgl. E. 3.3 hiavor).

7.2 Es ist insbesondere fraglich, ob der Beschwerdeführer die Kündigung des Arbeitsverhältnisses (eventual)vorsätzlich herbeigeführt hat oder ob sein Handeln als fahrlässig zu bezeichnen ist. 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 AVIV darf somit bei blosser Fahrlässigkeit keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgen (JAQUELINE CHOPARD, a.a.O., S. 76 f.). In diesem Zusammenhang ist auf das Urteil des Bundesgerichts vom 6. Juni 2012, 8C_872/2011, E. 4.2, hinzuweisen, in welchem unter Hinweis auf GUIDO JENNY (Basler Kommentar Strafrecht I, Niggli/Wiprächtiger [Hrsg.], Basel 2007, S. 295) die Frage beantwortet wurde, wann ein Verhalten (eventual)vorsätzlich und wann ein solches (bewusst)fahrlässig ist. Das Bundesgericht führte aus, dass Eventualvorsatz und bewusste Fahrlässigkeit auf der Wissensseite übereinstimmen würden; beide Male sehen Täter den Erfolg als möglich voraus. 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 sich für die Tatbestandsverwirklichung entscheide, sie in Kauf nehme, ernstlich in Rechnung stelle. Eventualvorsatz liegt also vor, wenn der Täter 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: 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.).

7.3 Die Vorinstanz bejaht das Vorliegen eines (Eventual)Vorsatzes. Zur Begründung führt sie insbesondere aus, dass es dem Beschwerdeführer aufgrund der geführten Mitarbeitergespräche hätte bewusst sein müssen, dass eine Verhaltensänderung dringend angezeigt gewesen wäre, ansonsten eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses unumgänglich würde. Weiter wird argumentiert, dass der Beschwerdeführer eine hohe Position bekleidet habe und auch entsprechend seiner Verantwortung entlohnt worden sei. Aufgrund der Position des Beschwerdeführers seien an ihn bezüglich Arbeitsausführungen hohe Anforderungen zu stellen gewesen und es habe sich aus dieser Position ein besonderes und gesteigertes Vertrauensverhältnis ergeben. Dieses besondere Vertrauensverhältnis rechtfertige die Annahme eines Eventualvorsatzes, indem der Beschwerdeführer hätte voraussehen müssen, dass die Kritikpunkte der Mitarbeitergespräche für den Arbeitgeber so wichtig gewesen seien, dass ihm im Falle der Nichtbeachtung die Kündigung gedroht habe. Durch sein Verhalten, so die Vorinstanz, habe der Beschwerdeführer die Kündigung in Kauf genommen und damit seine Arbeitslosigkeit eventualvorsätzlich herbeigeführt.

7.4 Der Beschwerdeführer arbeitete seit dem 1. August 2010 für die B.____. In beweisrechtlich relevanter Hinsicht sind Kritikpunkte seitens der Arbeitgeberin erstmals im Mitarbeitergespräch 2011 vom 18. April 2012 erstellt. Das Mitarbeitergespräch 2012 findet nur drei Monate später, und zwar am 17. Juli 2012 statt. Zwischen der Anstellung des Beschwerdeführers am 1. August 2010 und dem Mitarbeitergespräch vom 18. April 2012 liegt eine längere Zeitdauer, nämlich ein Jahr und neun Monate. Es ist nicht erstellt, dass die Arbeitgeberin in dieser Zeitspanne den Beschwerdeführer auf die Mängel aufmerksam gemacht hätte. Dadurch entsteht der Eindruck, dass das fragliche Verhalten des Beschwerdeführers in der entsprechenden Zeit-

spanne toleriert wurde. Zwar erklärt die Arbeitgeberin in ihrem Schreiben vom 11. Februar 2013 an das KIGA, dass bereits im November 2011 erste Gespräche mit dem Beschwerdeführer stattgefunden hätten. Dies wird allerdings vom Beschwerdeführer bestritten. Mangels anderer Beweise für diese Gespräche kann es nach der Rechtsprechung zu Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV nicht als erstellt angesehen werden, dass der Beschwerdeführer bereits im November 2011 explizit auf die in den Protokollen der Mitarbeitergespräche vom 17. April 2012 und 17. Juli 2012 enthaltenen Kritikpunkte hingewiesen wurde. Die lange Duldung des Verhaltens des Beschwerdeführers durch die Arbeitgeberin und die im Verhältnis dazu kurze Zeitspanne zwischen den beiden Mitarbeitergesprächen sprechen gegen ein (eventual)vorsätzliches Handeln des Beschwerdeführers.

7.5 Weiter gegen die Annahme eines (Eventual)Vorsatzes spricht, dass die von der Arbeitgeberin getätigte Kritik in ihrer Gesamtwürdigung nicht ein derart schlechtes Bild des Beschwerdeführers zeichnet, dass er eine Kündigung im Falle der nicht sofortigen Beachtung der Kritikpunkte hätte für unumgänglich halten müssen. In objektiver Hinsicht wird dieses Gesamtbild aus der positiven Beurteilung sowohl der fachlichen als auch der sozialen Kompetenzen des Beschwerdeführers ersichtlich. Die Arbeitgeberin führt dazu insbesondere aus, der Beschwerdeführer habe gute Fachkenntnisse, sei selbständig, arbeite sich in fachspezifische Bereiche ein, bringe gute Vorschläge ins Team ein, ertrage grossen Druck, sei flexibel, kritikfähig und er stehe zu seinen Fehlern. Im Mitarbeitergespräch 2012 heisst es weiter, der Beschwerdeführer habe ein gutes und breites technisches Fachwissen, habe eine gute Initiative, identifiziere sich gut mit seiner Aufgabe, die Teamkollegen würden seine freundliche und zuvorkommende Art sehr schätzen, er sei kritikfähig und bemüht, „die Sache“ in Ordnung zu bringen und er arbeite und denke wirtschaftlich. Durch die Aussagen des Beschwerdeführers in den Protokollen der Mitarbeitergespräche, dass alles in bester Ordnung sei und die Zusammenarbeit im Team und mit dem Vorgesetzten sehr gut funktioniere, ergibt sich auch aus der subjektiven Sicht des Beschwerdeführers ein Gesamtbild, welches nicht auf ein eventualvorsätzliches Verhalten in Bezug auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses schliessen lässt.

7.6 Schliesslich ist auch zu berücksichtigen, dass keine vorgängige konkrete Verwarnung und / oder Androhung der Kündigung durch die Arbeitgeberin gegenüber dem Beschwerdeführer ausgesprochen worden ist. Zwar teilte die Arbeitgeberin in zwei kurz aufeinanderfolgenden Mitarbeitergesprächen dem Beschwerdeführer ihre Verbesserungsforderungen mit. Neben den sachlichen Kritikpunkten ist aber keine konkrete Verwarnung seitens der Arbeitgeberin aus den Akten ersichtlich, welche darauf schliessen lassen würde, dass die Kündigung für die Arbeitgeberin eine Option war. Ohne einen solchen Hinweis müssen Arbeitnehmende bei einer sachlichen Kritik in der Regel keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewärtigen. Mangels einer solchen vorgängigen Verwarnung und der nur kurzen Zeitdauer zwischen den beiden Mitarbeitergesprächen musste der Beschwerdeführer also nicht unmittelbar mit einer Kündigung rechnen. In pflichtgemässer Würdigung der vorstehend erwähnten Verfahrensakte erscheint erstellt, dass der Beschwerdeführer durch sein Verhalten der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass das Verhalten des Beschwerdeführers über eine längere Zeit toleriert wurde, kann aber nicht davon ausgegangen werden, dass der Beschwerdeführer die Kündigung hätte voraussehen können, res-

pektive dass er eine solche in Kauf genommen habe. Da er mit der Kündigung weder gerechnet noch diese in Kauf genommen hat, kann sein Verhalten nicht als (eventual)vorsätzlich bezeichnet werden.

7.7 Ob dem Beschwerdeführer (bewusst)fahrlässiges Handeln vorzuwerfen ist, kann vorliegend offengelassen werden, denn ist der versicherten Person nicht mindestens eventualvorsätzliches Handeln nachzuweisen, kommt eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV nicht in Frage, da Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO nicht erfüllt ist.

8. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die im Einspracheentscheid vom 31. Juli 2013 verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung unrechtmässig ist, weshalb der Einspracheentscheid aufgehoben wird. Die Beschwerdegegnerin ist zu verpflichten, dem Beschwerdeführer die vollständigen gesetzlichen Leistungen zu erbringen.

9. Schliesslich muss noch über die Kosten entschieden werden. 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 dem Prozessausgang entsprechend wettzuschlagen.

Demgemäss wird **e r k a n n t**:

- ://:
1. In Gutheissung der Beschwerde wird der angefochtene Einspracheentscheid vom 31. Juli 2013 aufgehoben und die Beschwerdegegnerin verpflichtet, dem Beschwerdeführer die gesetzlichen Leistungen zu erbringen.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.

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