



**Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht**

**vom 13. November 2019 (715 19 11 / 283)**

---

**Arbeitslosenversicherung**

**Der Mangel einer Qualifikation für eine Stelle ist kein vorwerfbares Verhalten, das aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Hinsicht sanktioniert werden kann**

\_\_\_\_\_ Besetzung Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiberin Barbara Vöggtli

\_\_\_\_\_ Parteien **A.**\_\_\_\_\_, Beschwerdeführer

gegen

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

\_\_\_\_\_ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. A.\_\_\_\_\_, geboren 1990, arbeitete vom 1. April 2017 bis 31. Mai 2018 bei der B.\_\_\_\_ AG (Arbeitgeberin) als Kundenberater. Dieses Arbeitsverhältnis löste die Arbeitgeberin mit Schreiben vom 1. März 2018 unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist per 31. Mai 2018 auf (act. 97). Der Versicherte meldete sich am 6. Juni 2018 zur Arbeitsvermittlung an und erhob gleichentags Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Mit Verfügung vom 26. Juli 2018 stellte die Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland (Kasse) A.\_\_\_\_ für 36 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Als Grund für die vorübergehende Einstellung der Arbeitslosentaggelder führte die Kasse an, dass die Arbeitsstelle aufgrund von Strafregistereinträgen gekündigt worden sei. Damit habe der

Versicherte die Arbeitslosigkeit zumindest teilweise selbst verschuldet. Die vom Versicherten am 9. August 2018 erhobene Einsprache (act. 215) wies die Kasse mit Einspracheentscheid vom 26. November 2018 ab.

B. Gegen diesen Einspracheentscheid erhob A.\_\_\_\_\_ mit Eingabe vom 2. Januar 2019 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht. Darin ersuchte er sinngemäss um Aufhebung des Einspracheentscheids vom 26. November 2018 sowie um Aufhebung der 36 Einstelltage, eventualiter um eine hälftige Reduktion derselben. In der Begründung führte er aus, dass ihm unterstellt werde, er habe seine Stelle aufgrund eines Betruges verloren. Ebenfalls werde ihm unterstellt, sich gegenüber der Arbeitgeberin bezüglich Einträge im Straf- und Betreibungsregister nicht wahrheitsgetreu verhalten zu haben. Er sei nicht wegen Betruges vorbestraft und er habe auch keine offenen Verfahren wegen eines Betruges gehabt. Der Betrugsfall, von dem die Rede sei, betreffe eine komplett andere Angelegenheit. Ebenfalls werde ihm vorgehalten, er hätte die Konsequenzen der Geschwindigkeitsübertretung kennen müssen. Der Ablauf eines solchen Strafprozesses und dessen Konsequenzen seien ihm nicht bekannt gewesen. Vor seiner Anstellung habe er keinen einzigen Strafregistereintrag gehabt. Ebenfalls werde ihm vorgeworfen, die nötigen Fr. 20.-- für den Auszug nicht aufbringen zu wollen. Der letzte Vermieter habe wegen Nichtzahlung der Miete das Mietverhältnis gekündigt. Das Geld fehle ihm, weshalb er dringend an allen möglichen Stellen einsparen müsse. Hauptsächlich, weil ihn die Beschwerdegegnerin für insgesamt 56 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt habe. Er habe eine Anstellung gefunden, die ihm eine neue Zukunftsperspektive biete. Diese Arbeitsstelle werde er nun aufgrund der neuen Betreibungen, welche durch die 56 Einstelltage entstanden seien, nicht antreten können. Das bedeute, dass er weiterhin auf die Arbeitslosenentschädigung angewiesen sei. Er bitte darum, diese Situation zu berücksichtigen und von den 36 Einstelltagen abzusehen.

C. Die Beschwerdegegnerin schloss mit Vernehmlassung vom 1. März 2019 auf Abweisung der Beschwerde. Die Ausführungen des Beschwerdeführers würden keine andere Sichtweise der strittigen Angelegenheit zulassen. Es sei ihm zumutbar gewesen, einen Strafregisterauszug beizubringen. Es gebe keine Indizien für eine Falschangabe der Arbeitgeberin. Deshalb sei davon auszugehen, dass es Einträge im Strafregister gegeben habe, die zur Kündigung geführt hätten.

D. Nachdem die Angelegenheit mit Verfügung vom 13. März 2019 dem Präsidium zur Beurteilung überwiesen worden war, reichte der Beschwerdeführer am 5. April 2019 eine Replik ein. Darin führte er aus, dass er bereits während der Kündigungsfrist eine neue Anstellung gefunden habe. Durch die 56-tägige Einstellung sei er in eine finanzielle Notlage geraten und habe unterdessen Betreibungen, weshalb er die neue Arbeitsstelle noch nicht antreten können. In solchen Zeiten seien Fr. 20.-- sehr viel Geld. Da er die Fr. 20.-- nicht aufbringen könne, habe er sich mit der HR Abteilung der Arbeitgeberin in Verbindung gesetzt, um eine schriftliche Bestätigung zu erhalten. Dieses Schreiben weise nach, dass gegen ihn kein Strafverfahren eingeleitet und auch keine Anzeige erstattet worden sei. Weiter stimme es nicht, dass er wegen Raserei verurteilt worden sei.

E. Mit Duplik vom 9. Mai 2019 hielt die Beschwerdegegnerin an ihrer Auffassung fest. Im Schreiben vom 3. April 2019 bestätigte die Arbeitgeberin lediglich, dass während der Anstellung des Beschwerdeführers keine Strafverfahren bezüglich Betrug gegen ihn eingeleitet worden seien und sie keine Anzeige wegen Betruges gegen ihn erhoben habe. Sie gebe aber an, dass er vor seiner Anstellung einen Betrug begangen habe. Der Beschwerdeführer reiche nach wie vor keinen Strafregisterauszug ein, obwohl er mit der Arbeitslosenentschädigung über genügend finanzielle Mittel verfüge, um sich einen solchen zu bestellen.

F. Mit Verfügung vom 22. Mai 2019 wurde die Angelegenheit erneut dem Präsidium zur Beurteilung überwiesen.

G. Am 17. Juni 2019 nahm der Beschwerdeführer nochmals Stellung. Er habe sich am 6. Juni 2018 beim RAV gemeldet. Die Verfügung über die Einstellung der 36 Tage habe er erst am 26. Juli 2018 erhalten. Er habe sich nicht rückwirkend bei der Sozialhilfe anmelden können. Sofern ihn das RAV oder die Beschwerdegegnerin direkt über die Einstelltagte informiert hätten, wäre er in der Lage gewesen, nach einer Lösung zu suchen. Die Verfügung habe er aber erst 50 Tage nach der Anmeldung erhalten. Gerne könne er dem Gericht die aktuellen Schuldnerinformationen vom Betreibungsamt zukommen lassen. Die Schuldnerinformation erhalte man kostenlos und das Gericht könne sich dadurch ein klares Bild über die finanzielle Situation verschaffen. Einer Person zu unterstellen, dass sie wegen Betruges vorbestraft sei, sei eine schwere Anschuldigung und rufschädigend. Er sei bis heute nie wegen eines Betruges angezeigt oder verurteilt worden. Die Verurteilung beruhe auf dem Entzug des Führerausweises.

H. Mit Eingabe vom 9. Juli 2019 äusserte sich die Beschwerdegegnerin ein weiteres Mal in der Angelegenheit und hielt an ihren Anträgen und Begründungen fest.

Die Präsidentin zieht **in Erwägung** :

1. Die formellen Voraussetzungen (Einhaltung von Form und Frist, örtliche, sachliche und funktionelle Zuständigkeit des angerufenen Gerichts, Beschwerdelegitimation) sind erfüllt, so dass auf die Beschwerde vom 2. Januar 2019 einzutreten ist.

2. Gemäss § 55 Abs. 1 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 entscheidet die präsidiierende 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 Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 36 Tagen in der Anspruchsberechtigung einstellte. Bei einem Taggeld von Fr. 167.75 liegt der Streitwert von Fr. 6'039.-- (36 Tage à Fr. 167.75) unter diesem Grenzbetrag. Über die Beschwerde ist demnach präsidial zu entscheiden.

3.1 Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 ist die versicherte Person

in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Die Arbeitslosigkeit gilt namentlich dann als selbst verschuldet, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV] vom 31. August 1983). Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je nach Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Bei leichtem Verschulden dauert die Einstellung 1 bis 15 Tage, bei mittelschwerem Verschulden 16 bis 30 Tage und bei schwerem Verschulden 31 bis 60 Tage (Art. 45 Abs. 2 AVIV).

3.2 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 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 (Urteil des EVG vom 4. Juni 2002, C 371/01, E. 2b). 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, Arbeitslosenversicherung, in: Koller/Müller/Rhinow/Zimmerli, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 3. Aufl., Basel 2016, Rz. 837). 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.).

3.3 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht, wonach Versicherungsträger und Gerichte von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen haben (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 (Urteil des EVG vom 8. März 2001, C 102/00 E. 1b; BGE 117 V 282 E. 4a; AHI-Praxis 1994 S. 212 E. 4a). Der Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne einer Beweisführungslast begriffsnotwendig aus. Im Sozialversicherungsprozess tragen

die Parteien in der Regel eine Beweislast nur insofern, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheidung zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesenen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten will (Urteil des EVG vom 7. November 2002, C 365/01, E. 4.1; BGE 117 V 261 E. 3b mit Hinweisen). Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes auf Grund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 117 V 261 E. 3b mit Hinweisen).

3.4 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 (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 (BARBARA KUPFER BUCHER, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzentschädigung, 4. Auflage, Zürich 2013, S. 161). Die blossе Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisforderungen nicht. Es ist vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die das Gericht von allen möglichen Geschehensabläufen als die Wahrscheinlichste würdigt (BGE 126 V 353 E. 5b, 125 V 193 E. 2). Eine Ausnahme hierzu bildet die Anwendung von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV (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 nicht in Betracht fällt (BGE 112 V 242 E. 1 und Urteil des Bundesgerichts vom 12. Januar 2015, 8C\_582/2014, E. 4, je mit weiteren Hinweisen; THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 837). Bei Differenzen zwischen der Arbeitgeberin und der versicherten Person darf deshalb nicht ohne Weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten der versicherten Person geschlossen werden, wenn die Arbeitgeberin nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche sie keine Beweise anführen kann (BARBARA KUPFER BUCHER, a.a.O., S. 161; Urteil des Kantonsgerichts vom 4. Juni 2018, 715 18 33 / 143, E. 3.3).

4.1 Die Beschwerdegegnerin führte im angefochtenen Einspracheentscheid aus, dass dem Einwand des Versicherten, es sei ihm aufgrund seiner finanziellen Situation nicht möglich, einen Strafregisterauszug einzureichen, nicht gefolgt werden könne. Ein Auszug koste nur Fr. 20.--, was kein hoher Betrag sei. Es sollte dem Versicherten Wert sein, diesen Betrag auszugeben, wenn er bestreiten möchte, dass er wegen Betruges verurteilt worden sei. Es seien keine Indizien vorhanden, weshalb die ehemalige Arbeitgeberin unwahre Angaben gemacht haben solle. Es sei dem Versicherten nicht aufgrund des Eintrags wegen der Geschwindigkeitsüberschreitung, sondern wegen eines Betruges gekündigt worden. Die Verurteilung wegen Betruges sei für die Anstellung als Kundenberater bei einer Versicherung relevant und es sei durchaus nachvollziehbar, dass die ehemalige Arbeitgeberin eine solche Verurteilung nicht akzeptiert habe. Zudem habe der Versicherte der Arbeitgeberin weitere Einträge in seinem Straf- und Betreibungsregister verheimlicht. Es sei auch festzuhalten, dass der Arbeitnehmer laufende Gerichtsverfahren mitzuteilen habe. Er sei von der Arbeitgeberin darüber informiert worden, dass relevante Einträge im Strafregister nicht akzeptiert würden. Somit habe er genau gewusst, dass ihm gekündigt würde, sobald die Arbeitgeberin von seiner Verurteilung wegen Betruges erfahren würde. Er habe daher

mit Vorsatz gehandelt. Es sei festzuhalten, dass alle Strafregistereinträge der Arbeitgeberin unangefordert hätten gemeldet werden müssen. Dies gelte auch für das Gerichtsverfahren wegen Geschwindigkeitsüberschreitung. Nach einem Fahrausweisentzug wegen Geschwindigkeitsüberschreitung könne nicht mit einem Freispruch gerechnet werden. Damit seien die Einstelltage zu Recht verfügt worden. Es seien keine verschuldensmindernden Umstände ersichtlich, weshalb die Einstelldauer von 36 Tage gerechtfertigt sei.

4.2 Den Akten ist zur Frage der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit folgendes zu entnehmen: Im Kündigungsschreiben vom 1. März 2018 wies die Arbeitgeberin lediglich auf ein Gespräch hin. Der Kündigungsgrund selbst wird nicht erwähnt (act. 178). Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 6. Juni 2018 gab der Beschwerdeführer als Grund für die Kündigung "Lohnpfändung" an (act. 100). Die ehemalige Arbeitgeberin vermerkte am 14. Juni 2018 als Kündigungsgrund "Eintrag im Strafregister" (act. 128). Im Formular "Arbeitgeberbescheinigung" gab sie sodann am 3. Juli 2018 als Grund der Kündigung "Einträge im Strafregister" an (act. 170). Im Rahmen des rechtlichen Gehörs hielt der Beschwerdeführer auf dem Formular "Rechtliches Gehör/Fragebogen Kündigung durch Arbeitgeber" am 20. Juli 2018 fest, dass die Kündigung auf Einträgen im Strafregister beruhe, die aus seiner Vergangenheit stammen würden. In der Einsprachebegründung hielt der Beschwerdeführer fest, dass ihm zwei Jahre, bevor er die Stelle bei der Arbeitgeberin angetreten habe, der Führerschein aufgrund einer Geschwindigkeitsüberschreitung entzogen worden sei (act. 215). Dieser Vorfall habe leider zu einem Eintrag im Strafregister geführt. Seine Arbeitgeberin habe grossen Wert auf einen sauberen Leumund gelegt. Dieser Eintrag habe schlussendlich dazu geführt, dass er seine Arbeitsstelle verloren habe, obwohl sich einige der Vorgesetzten für ihn eingesetzt hätten, da sie die Arbeitsleistung als äusserst positiv empfunden hätten und die Zusammenarbeit mit ihm hätten fortführen wollen. Es sei eine ziemlich unglückliche Situation. Er habe damals die Geschwindigkeitsgrenze aus jugendlicher Torheit überschritten und habe aus diesem Fehler gelernt. Er empfinde eine Einstellung von 36 Tagen als ungerechtfertigt, da er schon genügend Busse tragen müsse, weil er die Arbeit verloren habe, die er sehr gerne ausgeübt habe. Im Rahmen des Einspracheverfahrens wandte sich die Beschwerdegegnerin an die ehemalige Arbeitgeberin und stellte ihr einige Fragen im Zusammenhang mit der Kündigung (Schreiben vom 8. Oktober 2019, act. 238). Die Arbeitgeberin hielt daraufhin mit Schreiben vom 19. Oktober 2018 (act. 242) fest, dass sie Kenntnis von den einzelnen Delikten im Strafregister gehabt habe. Bei der Einstellung seien nicht alle Einträge bekannt gewesen. Ein zusätzlicher Betrugsfall und die danach kompletten Auszüge (Strafregister und Betreibungsregister) hätten sie zur Kündigung bewogen. Die Straf- und Betreibungsregisterauszüge seien mit dem Versicherten vor der Anstellung geklärt worden. Es habe bereits vor der Anstellung Einträge darin gehabt. Er habe gewusst, dass er zur Ausführung der Tätigkeit keinen relevanten Strafregistereintrag haben dürfe. Der Beschwerdeführer selbst nahm dazu wie folgt Stellung (Schreiben vom 26. Oktober 2018, act. 247): Von der Arbeitgeberin sei vor seiner Anstellung ein Auszug aus dem Betreibungs- und Strafregister eingefordert worden. Vor seiner Anstellung habe er nur einen Eintrag im Betreibungsregister gehabt, diese Forderung sei bereits bezahlt worden. Die Arbeitgeberin habe ihn gebeten, beim Gläubiger vor Stellenantritt eine Löschung zu beantragen, damit auch das Betreibungsregister leer sei. Dies habe er gemacht. Vor der Anstellung habe er einen sauberen Leumund gehabt. Auch sei er von der Arbeitgeberin vor der Anstellung nicht gefragt worden, ob er sich vor oder in einem Gerichtsverfahren befinde. Zu dieser Zeit habe er

nicht wissen können, in welchem Ausmass und ob überhaupt er verurteilt werde. Des Weiteren würden diverse Delikte je nach Unternehmen unterschiedlich betrachtet und gewertet. Er sei aufgrund der 36-tägigen Einstellung in eine finanzielle Notlage geraten, weshalb er über kein Geld verfüge, um einen Auszug aus dem Strafregister zu bestellen. Im vorliegenden Verfahren reichte der Beschwerdeführer schliesslich ein Schreiben der Arbeitgeberin zu den Akten. Diese hielt am 3. April 2019 fest: "Ich kann ihnen bestätigen, dass während der Anstellung von Herrn A.\_\_\_\_\_ keine Strafverfahren bzgl. Betrugsfällen gegen ihn eingeleitet wurden und die B.\_\_\_\_\_ AG auch keine Anzeige wegen Betruges gegen ihn eingeleitet hat".

4.3.1 Zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer Anlass zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses gab und in diesem Zusammenhang die Folgen einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV zu tragen hat. Vorliegend ist unbestritten, dass die Arbeitgeberin vor der Anstellung die Straf- und Betreibungsregisterauszüge einsehen konnte und die Einträge mit dem Beschwerdeführer auch besprochen hatte. In der Folge stellte sie den Beschwerdeführer an. Während des Arbeitsverhältnisses ist es offensichtlich zu weiteren Einträgen gekommen, wobei gestützt auf die vorliegenden Unterlagen unklar ist, um was für Einträge es sich genau handelt und wann sich die Sachverhalte verwirklicht haben, die zu den Einträgen führten. Erwiesen ist aber aufgrund der Auskunft der Arbeitgeberin vom 19. Oktober 2018, dass der bzw. die Einträge im Strafregister zur Kündigung führte bzw. führten. Gestützt auf die Auskunft der Arbeitgeberin vom 3. April 2019 ist zudem erstellt, dass während der Anstellungsdauer keine Strafverfahren bezüglich eines Betruges gegen den Beschwerdeführer eingeleitet wurden und die Arbeitgeberin auch keine Anzeige wegen Betruges gegen den Beschwerdeführer erstattete.

4.3.2 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. Vorliegend liegt jedoch kein für die Arbeitslosenversicherung relevantes Fehlverhalten vor. Der Beschwerdeführer verlor seine Arbeitsstelle, weil er einen oder mehrere Einträge im Strafregister zu verzeichnen hatte und nicht, weil er sich in Bezug auf das Arbeitsverhältnis fehlerhaft verhalten hätte. Allein die Tatsache, dass es Einträge im Strafregister gab, war für die Arbeitgeberin so relevant, dass ein Aufrechterhalten des Arbeitsverhältnisses bei ihr nicht in Frage kam. Es handelt sich somit um eine Negativqualifikation des Beschwerdeführers für diese konkrete Arbeitsstelle als Kundenberater im Versicherungswesen. Der Mangel einer Qualifikation für eine Stelle ist jedoch kein vorwerfbares Verhalten. Für eine fehlende Qualifikation kann eine versicherte Person nicht sanktioniert werden (Urteil des Sozialversicherungsgerichts des Kantons Zürich vom 30. Juni 2016, AL.2015.00079, E. 3.3). Ein vorwerfbares Verhalten liegt im Besonderen auch nicht darin, dass der Beschwerdeführer von sich aus hätte darüber aufklären müssen, dass er aufgrund der Geschwindigkeitsübertretung oder eines allfälligen Betrugsdelikts möglicherweise einen Eintrag erhalten werde. Hätte er dies gesagt, hätte er womöglich die Stelle gar nicht erhalten, weil eben nicht das Verhalten des Beschwerdeführers bei oder nach der Anstellung für die Arbeitgeberin der Kündigungsgrund war, sondern einzig die Tatsache des bzw. der vorhandenen Strafregistereinträge. Dafür spricht auch das ausserordentlich wohlwollende Arbeitszeugnis vom 21. März 2018, das die Arbeitgeberin dem Beschwerdeführer ausstellte (act. 26). Die Arbeitgeberin selbst wirft dem Beschwerdeführer

denn auch keine Verletzung von arbeitsvertraglichen Treue-, Offenbarungs- oder Sorgfaltspflichten vor, sondern stellt lediglich fest, dass zur Ausführung der betreffenden Tätigkeit kein relevanter Strafregistereintrag vorhanden sein dürfe. Eine Zerstörung der Vertrauensbasis wird von der Arbeitgeberin ebenfalls nicht geltend gemacht. Soweit die Beschwerdegegnerin die Auffassung vertritt, dass der Beschwerdeführer der Arbeitgeberin bei der Anstellung einen Strafregistereintrag verschwiegen habe, weshalb er die Arbeitslosigkeit selber verursacht habe, kann ihr daher nicht gefolgt werden.

4.3.3 Damit unterscheidet sich der vorliegende Sachverhalt von demjenigen, den das Kantonsgericht mit Entscheid vom 4. Juni 2018, 715 18 33/143, zu beurteilen hatte (vom Bundesgericht bestätigt mit Urteil vom 31. Oktober 2018, 8C\_674/2018). In diesem Fall wurde der versicherten Person, die als Berufsbeiständin bei der KESB gearbeitet hatte, aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht vorgeworfen, sie habe es in Missachtung der arbeitsrechtlichen Offenbarungspflicht unterlassen, die Arbeitgeberin über ihren Privatkonkurs zu informieren. Sie habe sich geweigert, Näheres über die Umstände, die zu dieser Privatinsolvenz geführt hätten, mitzuteilen. Sie habe der Arbeitgeberin weder einen Betreibungsregisterauszug zukommen lassen noch über die Höhe der Schulden Auskunft geben wollen. Es sei ihr vorzuwerfen, dass sie für ein klärendes Gespräch mit der Arbeitgeberin nicht Hand geboten habe. Damit habe sie die Kooperation verweigert und eine ausserordentliche Weiterbeschäftigung trotz Privatkonkurs verhindert, da eine solche massgeblich davon abhängig gewesen sei, ob und wie sie sich gegenüber der Arbeitgeberin erkläre. Im Unterschied dazu wird dem Beschwerdeführer, wie bereits dargelegt, von der ehemaligen Arbeitgeberin keine Verletzung der Offenbarungs- oder Kooperationspflicht vorgeworfen und als Kündigungsgrund genannt, weshalb sich eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nicht rechtfertigt.

5. Bei dieser Ausgangslage erübrigen sich weitere Abklärungen betreffend allfälliger Einträge im Straf- oder Betreibungsregister. Dem Beschwerdeführer kann im Zusammenhang mit dem Verlust der Arbeitsstelle keine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV zum Vorwurf gemacht werden. Die Beschwerde ist gutzuheissen und von der Einstellung von 36 Tagen in der Anspruchsberechtigung ist abzusehen.

6. 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.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. In Gutheissung der Beschwerde wird der angefochtene Einspracheentscheid vom 26. November 2018 aufgehoben.
  2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

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