



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 21. April 2021 (715 20 391 / 97)

Arbeitslosenversicherung

Dem Beschwerdeführer wäre der Verbleib an der Arbeitsstelle zuzumuten gewesen, weshalb die Vorinstanz zu Recht von einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit ausgegangen ist.

Besetzung Präsident Dieter Freiburghaus, Gerichtsschreiber Daniel Gfeller

Parteien **A.**____, Beschwerdeführer, vertreten durch Daniel Urs Helfenfinger, Rechtsanwalt, Advokatur & Notariat Helfenfinger, Löwenplatz 5, 4222 Zwingen

gegen

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

Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Der 1972 geborene A.____ arbeitete vom 16. Juli 2018 bis 5. Mai 2020 als Gipser bei der Firma B.____ AG. Am 5. Mai 2020 hat er dieses Arbeitsverhältnis fristlos aufgelöst. In der Folge meldete sich A.____ am 7. Mai 2020 zur Arbeitsvermittlung an und stellte am 11. Mai 2020

einen Antrag auf Arbeitslosenentschädigung bei der Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) ab 5. Mai 2020. Mit Verfügung vom 16. Juni 2020 hat die Arbeitslosenkasse A._____ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 40 Tage in der Anspruchsberechtigung ab dem 6. Mai 2020 eingestellt. Eine dagegen erhobene Einsprache wies die Arbeitslosenkasse mit Entscheid vom 8. September 2020 ab.

B. Hiergegen erhob A._____, vertreten durch Rechtsanwalt Daniel Urs Helfenfinger, mit Schreiben vom 9. Oktober 2020 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Darin beantragte er, die Verfügung vom 16. Juni 2020 sei vollständig aufzuheben, womit ihm keine Einstellungstage aufzuerlegen seien. Eventualiter seien maximal 10 Einstellungstage zu verfügen; unter o/e-Kostenfolge. Mit Schreiben vom 14. Oktober und vom 12. November 2020 reichte er Unterlagen nach.

C. Mit Vernehmlassung vom 27. November 2020 beantragte die Arbeitslosenkasse, dass die Beschwerde abzuweisen sei.

D. Nachdem der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers mit Schreiben vom 18. Dezember 2020 ein Gesuchsformular um unentgeltliche Rechtspflege eingereicht hatte, erklärte er am 22. Dezember 2020 auf telefonische Anfrage hin, er habe das UP-Gesuchsformular kurz vor einer Operation erhalten und sei sich nicht mehr bewusst gewesen, dass er kein Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege gestellt habe. Demzufolge verzichte er auf das Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege.

Der Präsident zieht **i n E r w ä g u n g** :

1.1 Auf die beim sachlich und örtlich zuständigen Gericht form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

1.2 Nach § 55 Abs. 1 VPO entscheidet das Präsidium der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts bei Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 20'000.--. Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin den Versicherten zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 40 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 192.40 liegt der Streitwert unter diesem Grenzbetrag. Die Angelegenheit ist deshalb präsidial zu entscheiden.

2. Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu Recht für die Dauer von 40 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

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 (THOMAS NUSSBAUMER, in: Ulrich Meyer [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Band XIV, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, 3. Auflage, Basel 2016, Rz. 828).

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 das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV). Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt 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 (Urteil des Bundesgerichts vom 30. April 2009, 8C_958/2008, E. 2.2 mit Hinweisen).

2.3 Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV findet die Schandenminderungspflicht (Art. 17 Abs. 1 AVIG) ihre Grenze grundsätzlich im Zumutbarkeitsgedanken. So gilt nach Art. 16 Abs. 1 AVIG eine Arbeit noch als zumutbar, die den berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- und normalarbeitsvertraglichen Bedingungen entspricht, den Fähigkeiten und dem Gesundheitszustand der arbeitslosen Person angemessen ist und die Wiederbeschäftigung in ihrem Beruf nicht wesentlich erschwert. Das Bundesgericht hat in konstanter Praxis entschieden, dass die Zumutbarkeit zum Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle strenger beurteilt wird als die Zumutbarkeit zum Antritt einer neuen Stelle (BGE 124 V 234 E. 4b/bb mit Hinweisen). Wenn nicht besondere Umstände vorliegen, darf einer versicherten Person zugemutet werden, wenigstens so lange am Arbeitsplatz zu verbleiben, bis sie eine neue Stelle gefunden hat (ARV 1976 Nr. 18; GERHARD GERHARDS, Kommentar zum AVIG, Bd. I, N 27 zu Art. 16; JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 116).

2.4 Der Begriff der Unzumutbarkeit ist im Lichte von Art. 20 lit. c des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 21. Juni 1988 über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit (IAO-Übereinkommen; für die Schweiz in Kraft seit dem 17. Oktober 1991) auszulegen. Staatsvertraglich wird nur das freiwillige ("volontairement") Aufgeben einer Stelle ohne triftigen Grund ("sans motif légitime") sanktioniert. Damit dürfen bei einer völkerrechtskonformen Auslegung von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV keine überhöhten Anforderungen an die Zumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz gestellt werden; insbesondere sind bei der Zumutbarkeitsprüfung auch subjektive Beweggründe der versicherten Person zu berücksichtigen. Vermag die versicherte Person für das Verlassen der Stelle legitime Gründe zu nennen, kann nicht von einer freiwilligen Preisgabe der Beschäftigung im Sinne des Übereinkommens

gesprochen werden (Urteil des Bundesgerichts vom 30. April 2009, 8C_958/2008, E. 2.2 mit Hinweisen).

2.5 Als legitimer Grund im vorgenannten Sinne gilt die Kündigung einer Arbeitsstelle, die die Gesundheit der versicherten Person gefährdet. Gesundheitsgefährdende Arbeitsstellen sind nicht mehr zumutbar im Sinne von Art. 16 AVIG. Eine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen muss durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel) belegt sein. Aus Gründen der Rechtssicherheit darf sich die Arbeitslosenkasse nicht mit blossen Behauptungen der versicherten Person begnügen, sondern benötigt vielmehr zweckdienliche Beweismittel, welche primär die versicherte Person im Rahmen der ihr obliegenden Mitwirkungspflicht bei der Abklärung des Sachverhalts beizubringen hat (BGE 124 V 234 E. 4b/bb; Urteil des Bundesgerichts vom 27. November 2013, 8C_742/2013, E. 4.1).

Dagegen vermögen ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen (Urteile des Bundesgerichts vom 7. August 2018, 8C_107/2018, E. 3 und vom 4. Mai 2010, 8C_12/2010, E. 3.1; SVR 1997 ALV Nr. 105 S. 323, C 128/96). Bei Schwierigkeiten wie Auseinandersetzungen, Stresssituationen und dergleichen ist es der versicherten Person grundsätzlich zuzumuten, ihre Stelle nicht ohne Zusicherung einer neuen Anschlussstelle aufzugeben. Das Bundesgericht hat festgehalten, dass belastende Verhältnisse am Arbeitsplatz eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht rechtfertigen. Sie können aber allenfalls beim Verschulden berücksichtigt werden (Urteil des Bundesgerichts vom 7. August 2018, 8C_107/2018, E. 3 mit Hinweisen). Auch ein den Vorstellungen der versicherten Person nicht entsprechendes Betriebsklima genügt hierzu keineswegs (ARV 1986 Nr. 24 S. 95).

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 (BGE 138 V 218 E. 6 mit weiteren Hinweisen; Art. 43 Abs. 1 und Art. 61 lit. c ATSG). 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 27. November 2013, 8C_742/2013, E. 4.2). 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. KURT PÄRLI/LAURA KUNZ, Basler Kommentar zum ATSG, N 9 und 14 zu Art. 28 ATSG).

3.2 Das Kantonsgericht besitzt in Sozialversicherungssachen die vollständige Überprüfungsbefugnis und ist in der Beweiswürdigung frei (§ 57 VPO in Verbindung mit Art. 61 Satz 1 ATSG; Art. 61 lit. c ATSG). Die Verwaltung als verfügende Instanz und im Beschwerdefall das Gericht dürfen eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen

überzeugt sind (vgl. RENÉ RHINOW / HEINRICH KOLLER / CHRISTINA KISS / DANIELA THURNHERR / DENISE BRÜHL-MOSER, Öffentliches Prozessrecht, 3. Auflage, Basel 2014, N 999). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (vgl. CRISTINA SCHIAVI, in: Basler Kommentar ATSG, Frésard-Fellay/Klett/Leuzinger [Hrsg.], Basel 2020, Art. 43 N 11; BGE 144 V 427 E. 3.2). 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 144 V 427 E. 3.2, 138 V 218 E. 6 mit diversen Hinweisen).

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

4.2 Der Beschwerdeführer war seit dem 16. Juli 2018 bei der B.____ AG als Gipser tätig. Nach einer Auseinandersetzung mit C.____ am 5. Mai 2020 hat sich der Beschwerdeführer von seiner Arbeitsstelle entfernt und mit Schreiben vom gleichen Tag seine fristlose Kündigung bestätigt. Als Begründung gab er an, C.____ sei auf ihn losgegangen und habe ihn "zu Boden geschupft". Die Kündigungsfrist, welche normalerweise einen Monat betrage, könne er nicht einhalten, da er weitere Auseinandersetzungen vermeiden möchte.

4.3 Am 28. Mai 2020 hat die B.____ AG gegenüber der F.____ erklärt, dass der Versicherte am 5. Mai 2020 nach einer Meinungsverschiedenheit mit seinem Vorgesetzten den Arbeitsplatz verlassen habe. Am 6. Mai 2020 hätten sie seine fristlose Kündigung erhalten.

4.4 Im Rahmen des rechtlichen Gehörs gab der Versicherte am 30. Mai 2020 an, er sei seit zwei Jahren bei der Firma B.____ AG und habe noch nie Probleme mit den Arbeitern gehabt. Diese Auseinandersetzung sei spontan gekommen. Er habe dies nie erwartet, der neue Chef der Firma sei mit ihnen am Arbeiten gewesen und plötzlich sei er auf ihn losgegangen und habe ihn zu Boden geworfen, obwohl er mit dem Ganzen nichts zu tun gehabt habe. So habe er keine andere Wahl gehabt als fristlos zu kündigen, weil er weitere Auseinandersetzungen vermeiden wollen und ihm niemand garantieren könne, dass keine weiteren Auseinandersetzungen folgen würden. Er sei seit 30 Jahren in der Baubranche tätig und er habe so etwas noch nie erlebt. Er wisse, dass er unschuldig sei.

4.5 Mit Verfügung vom 16. Juni 2020 stellte die Arbeitslosenkasse den Versicherten ab dem 6. Mai 2020 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 40 Tage in der Anspruchsberechtigung ein.

4.6 In der dagegen erhobenen Einsprache vom 18. Juni 2020 macht der Beschwerdeführer geltend, der neue Inhaber der Firma B.____ AG, C.____, sei auf ihn losgegangen und habe ihn zu Boden geworfen. Was er denn in dieser Situation hätte machen sollen und wer ihm garantieren könne, dass sich am nächsten Tag nicht das gleiche wiederhole. C.____ sei der neue Chef, er habe den Fehler begangen. Deshalb sei dieser in seinen Augen der Schuldige und habe die Konsequenzen zu tragen. Er habe in all seinen Arbeitsjahren schon 3-4 Mal gekündigt und habe

natürlich die Kündigungsfrist immer eingehalten, aber in dieser Situation könne er dies nicht, weil er so etwas noch nie erlebt habe.

4.7 In seiner Beschwerde vom 9. Oktober 2020 führt der Beschwerdeführer aus, die B.____ AG befinde sich momentan in einem Übernahmeprozess. Der jetzige Eigentümer sei zwar noch D.____, jedoch leite bereits der zukünftige Eigentümer C.____ das Tagesgeschäft. Zudem habe dieser bereits die operative Führung inne. Daher erstelle er die Arbeitspläne, weise die Arbeiten und damit die Baustellen zu und kontrolliere die Arbeiten und Baustellen. Er sei demnach der direkte Vorgesetzte und der zukünftige Arbeitgeber des Beschwerdeführers. Am 5. Mai 2020 sei es auf einer Baustelle zu einem Vorfall gekommen. Auf der Baustelle seien die Fenster vor dem Auftragen des Aussenabriebs nicht richtig abgeklebt worden. Diese Arbeit sei nicht durch den Beschwerdeführer ausgeführt worden. Als er den Abrieb habe auftragen wollen, habe sich das Klebeband gelöst und ein Teil des Abriebs sei auf das Fenster gelangt. C.____ habe dem Beschwerdeführer gesagt, er habe die Fenster nicht gut abgeklebt, worauf dieser erwiderte, er habe die Fenster nicht abgeklebt. Er habe sich abgewendet, um nach seiner Trinkflasche zu greifen und etwas zu trinken. Daraufhin habe ihn C.____ von hinten am Kragen gepackt und ihn rücklings auf den Boden geworfen. Noch am gleichen Abend habe der Beschwerdeführer das Arbeitsverhältnis fristlos mit der Begründung gekündigt, es sei ihm nicht mehr zumutbar, mit C.____ zusammenzuarbeiten. Dabei habe es sich nicht um eine impulsive unüberlegte Handlung des Beschwerdeführers gehandelt. Er habe vielmehr in Betracht gezogen, dass es sich bei diesem Vorfall um eine gravierende Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gehandelt habe.

Der Beschwerdeführer reichte mit Schreiben vom 14. Oktober 2020 noch eine Bestätigung von D.____ (einziges Verwaltungsratsmitglied der B.____ AG), wonach er mit dem Versicherten noch am selben Abend nach dem Vorfall eine Besprechung gehabt habe. Dabei habe dieser ihn informiert, dass der fristlos kündigen werde. Er habe ihn auf die Kündigungsfrist hingewiesen. Auf Nachfrage des Versicherten habe er diesem mitgeteilt, dass es aufgrund der Grösse des Geschäfts und der Position von C.____ praktisch unmöglich sei, dass sich die beiden Herren während der Arbeit nicht sehen und sich aus dem Weg gehen könnten.

In der Folge hat der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 12. November 2020 noch einen Bericht bzw. ein Inserat aus einem nicht näher bezeichneten "Wochenblatt" vom 12. November 2020 zu den Akten gereicht, woraus hervorgeht, dass der erfahrene und langjährige Mitarbeiter C.____ die Firma B.____ AG übernehmen werde. Ausserdem wurde ein Schreiben von E.____ vom 16. Oktober 2020 eingereicht. Diesem ist zu entnehmen, dass E.____ am 5. Mai 2020 in X.____ am Arbeiten gewesen sei und zur nächsten Baustelle in Y.____ habe fahren wollen, als er plötzlich einen Anruf vom Beschwerdeführer erhalten habe mit der Bitte ihn abzuholen, weil er eine Auseinandersetzung mit C.____ gehabt habe. Er sei in Richtung Y.____ gefahren, als er den in Richtung G.____ laufenden Beschwerdeführer gesehen habe. Er habe gewendet und ihn zu ihrem Magazin gefahren. Danach sei er zur Baustelle gefahren und habe von den Anderen und C.____ erfahren, dass dieser mit dem Beschwerdeführer eine Auseinandersetzung gehabt habe. Laut C.____ habe der Beschwerdeführer Glück gehabt, dass er von der Baustelle weggegangen sei, sonst hätte es für ihn schlimmer kommen können. Mehr könne er dazu nicht sagen, da er selber nicht am Tatort gewesen sei und das, was er geschrieben habe, nur vom Hören wisse.

5. Unbestritten ist, dass der Beschwerdeführer seine Arbeitsstelle selbst fristlos gekündigt hat. Die Vorinstanz qualifizierte das Verhalten des Versicherten als schweres Verschulden und setzte die Dauer der Einstellung auf 40 Tage fest. Dabei bewertete sie die selbstverschuldete Arbeitslosigkeit praxisgemäss mit 36 Einstellungstagen und die Tatsache, dass die Kündigung fristlos erfolgte, mit weiteren acht Einstellungstagen. Die Probleme am Arbeitsplatz und das Verhalten des Arbeitgebers berücksichtigte die Arbeitslosenkasse verschuldensmindernd, indem sie insgesamt vier Tage zu Gunsten des Einsprechers abzog.

5.1 Der Beschwerdeführer bringt vor, dass ihm ein Verbleib an der Arbeitsstelle nicht hätte zugemutet werden können. Die Unzumutbarkeit liege vor, wenn wichtige Gründe im Sinne von Art. 337 OR gegeben seien, welche zu einer fristlosen Kündigung berechtigen würden. Nach Art. 337 Abs. 2 OR gelte als wichtiger Grund jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden dürfe. Das Vertrauensverhältnis müsse komplett zerrüttet sein. Je länger das Arbeitsverhältnis bestehe, desto weniger schnell gelte es als zerrüttet.

5.2 Vorliegend ist festzuhalten, dass der Vorfall lediglich vom Beschwerdeführer als tätliche Auseinandersetzung geschildert wird. Zeugenaussagen, die diesen Vorfall direkt bestätigen würden, liegen keine vor. In der Stellungnahme der B.____ AG wird festgehalten, dass der Beschwerdeführer nach einer Meinungsverschiedenheit mit seinem Vorgesetzten den Arbeitsplatz verlassen habe. Auch die vom Beschwerdeführer eingereichte Stellungnahme von E.____ bestätigt lediglich, dass eine Auseinandersetzung stattgefunden habe. Weder war E.____ dabei selbst anwesend noch bestätigt er, vom Beschwerdeführer erfahren zu haben, dass eine tätliche Auseinandersetzung stattgefunden habe oder der Beschwerdeführer zu Boden geworfen worden sei. Auch D.____ gibt an, sich nicht über den Vorfall äussern zu können, da er nicht vor Ort gewesen sei.

Die tätliche Auseinandersetzung, wie sie vom Beschwerdeführer geschildert wird, erweist sich somit lediglich als Parteibehauptung und kann nicht als mit überwiegender Wahrscheinlichkeit erstellt gelten. Aber selbst wenn dem so wäre, ist nicht davon auszugehen, dass die Arbeitsstelle dem Beschwerdeführer in der Folge nicht mehr hätte zugemutet werden können. Der Beschwerdeführer arbeitete zu diesem Zeitpunkt immerhin bereits seit rund 20 Monaten bei der Firma B.____ AG. Wie sich aus dem eingereichten Inserat des Wochenblatts ergibt, war C.____ ein langjähriger Mitarbeiter der Firma. Es ist also davon auszugehen, dass sich die beiden bereits gut gekannt haben und schon länger zusammengearbeitet haben. Von weiteren Vorfällen ist nicht die Rede. Aufgrund einer einzigen Auseinandersetzung kann das bestehende Arbeitsverhältnis nicht als unzumutbar bezeichnet werden, selbst wenn C.____ als neuer Besitzer der Firma vorgesehen war. Wie sich aus der Bestätigung von D.____ zeigt, war der Beschwerdeführer bereits entschlossen, die Stelle fristlos zu kündigen, als er mit ihm gesprochen hat. Er habe den Beschwerdeführer auch auf die Kündigungsfrist hingewiesen. Die Tatsache, dass sich der Beschwerdeführer und C.____ während der Arbeit nicht aus dem Weg gehen könnten, spricht ebenfalls nicht für eine Unzumutbarkeit des Arbeitsverhältnisses, und dass C.____ als designierter neuer Besitzer der Firma den Beschwerdeführer möglicherweise schikaniert hätte, ist lediglich eine Vermutung des Beschwerdeführers. Im Übrigen ist D.____ nach wie vor als Mitglied des

Verwaltungsrates mit Einzelunterschrift im Handelsregister eingetragen, während C.____ lediglich mit einer Kollektivunterschrift zu zweien vermerkt ist. Der höchste Vorgesetzte war im Zeitpunkt des Vorfalls und ist gemäss Handelsregistrauszug auch heute noch D.____. Der Beschwerdeführer hat sich gegenüber D.____ nicht bemüht, den angeblichen Vorfall bspw. mit einem Gespräch zwischen ihm, C.____ und D.____ aufzuarbeiten und eine Lösung für die weitere Zusammenarbeit mit C.____ zu finden. Des Weiteren hat der Beschwerdeführer weder ein strafrechtliches Verfahren gegen C.____ noch ein arbeitsvertragliches Verfahren gegen die B.____ AG eingeleitet. Vom Beschwerdeführer wird im Übrigen nicht vorgebracht und ist auch nicht ersichtlich, dass er die Arbeitsstelle aus gesundheitlichen Gründen hätte aufgeben müssen.

Nach dem Gesagten ist nicht zu beanstanden, dass die Beschwerdegegnerin von einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit des Beschwerdeführers ausgegangen ist.

6.1 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. Bei der individuellen Verschuldensbeurteilung im Bereich des schweren Verschuldens innerhalb der von 31 bis 60 Tagen reichenden Skala ist zunächst grundsätzlich vom Mittelwert auszugehen, das heisst von einer durchschnittlichen Dauer von 45 Einstellungstagen. Unter Berücksichtigung der gegebenen Umstände des konkreten Einzelfalls ermöglicht diese Vorgehensweise einerseits eine Verschärfung der verwaltungsrechtlichen Sanktion, wenn das Verschulden der versicherten Person besonders schwer wiegt, andererseits beim Vorliegen von Milderungsgründen eine angemessene Reduktion. Sachgerechte Ermessensbetätigung erfordert, den gesamten Ermessensspielraum nach oben und unten in einer dem jeweiligen Verschulden entsprechenden Weise zu nutzen (BGE 123 V 153 E. 3c). Den Verfügungsinstanzen wird dabei ein grosser Ermessensspielraum zugestanden, weshalb bei der Beurteilung der Einstellungsdauer durch das kantonale Versicherungsgericht Zurückhaltung geboten ist. Nach § 57 lit. c VPO hat die sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts die angefochtene Verfügung auch auf deren Angemessenheit zu überprüfen. Es darf aber sein Ermessen nicht ohne triftige Gründe an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen, sondern muss sich bei der Korrektur auf Gegebenheiten abstützen können, welche eine abweichende Ermessensausübung als nahe liegender erscheinen lassen (vgl. BGE 123 V 150 E.2 mit weiteren Hinweisen, vgl. auch BGE 126 V 353 E. 5d).

6.2 Unter Berücksichtigung aller Umstände ist die vorinstanzliche Ermessensbetätigung nicht zu beanstanden. Zunächst ist die Vorinstanz zwar nicht vom Mittelwert von 45 Einstellungstagen bei schwerem Verschulden, sondern praxisgemäss von 36 Einstellungstagen für die selbstverschuldete Arbeitslosigkeit infolge Kündigung durch den Beschwerdeführer ausgegangen. Zu Ungunsten des Beschwerdeführers ins Gewicht fällt sodann, dass er die Arbeitsstelle fristlos verlassen hat. Da eine fristlose Kündigung gemäss Art. 337 Abs. 2 OR einen wichtigen Grund voraussetzt, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist, ist der Beschwerdegegnerin darin zuzustimmen, dass das Verschulden bei einer fristlosen Kündigung objektiv betrachtet schwerer wiegt als

bei einer ordentlichen. Dazu kommt, dass der Beschwerdeführer indem er fristlos gekündigt hat, zum vorzeitigen Eintritt der Arbeitslosigkeit beigetragen hat, was eine Verschärfung der verwaltungsrechtlichen Sanktion um zusätzliche acht Einstellungstage rechtfertigt. Ebenfalls nicht zu beanstanden ist die vorgenommene Reduktion um vier Einstellungstage wegen der am Arbeitsplatz vorliegenden Probleme zwischen dem Beschwerdeführer und C.____ und der Tatsache, dass sich der noch zuständige Arbeitgeber, D.____, nicht entschieden für eine Aussprache zwischen den beiden Angestellten eingesetzt hat.

7. Gestützt auf die obigen Ausführungen ist die von der Vorinstanz vorgenommene Einstellung des Beschwerdeführers in der Anspruchsberechtigung mit 40 Einstellungstagen nicht zu beanstanden, weshalb die vorliegende Beschwerde abzuweisen ist.

8. Gemäss Art. 61 lit. a ATSG in der bis Ende 2020 gültig gewesenen, hier anwendbaren Fassung (vgl. Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 1. Januar 2021) hat der Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein. Es sind demnach für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird keine Parteientschädigung zugesprochen (Art. 61 lit. g ATSG).

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

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