



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 7. Oktober 2015 (715 15 120)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit bejaht infolge interner Differenzen zwischen Arbeitnehmer und einem Vereinsvorstand als Arbeitgeber.

_____ Besetzung Präsident Andreas Brunner, Gerichtsschreiber Stephan Paukner

_____ Parteien **A.**_____, Beschwerdeführer

gegen

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

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Der 1980 geborene A.____ war vom 11. Dezember 2012 bis Ende Dezember 2013 als Cheftrainer des Vereins B.____ tätig. In dieser Eigenschaft hatte er während sechs bis sieben Tagen pro Woche das Training sowohl der Elite als auch der Nachwuchsmannschaft geleitet. Am 8. November 2013 wurde sein Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber per Ende Dezember 2013 schriftlich unter Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist aufgelöst. Gleichzeitig wurde A.____ per sofort von weiteren Verpflichtungen freigestellt.

B. Am 15. Januar 2014 meldete sich der Versicherte bei seiner Wohnsitzgemeinde zur Arbeitsvermittlung an und erhob am 25. Januar 2014 Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab 15. Januar 2014. Nach Abklärung der erwerblichen und betrieblichen Verhältnisse stellte die öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland (Kasse) den Versicherten mit Verfügung vom 9. April 2014 mit Wirkung ab 1. Januar 2014 für die Dauer von 31 Tagen wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung ein. Zur Begründung machte sie geltend, dass der Arbeitgeber angegeben habe, dass zwischen dem Versicherten und dem Vorstand des B.____ unüberwindbare Differenzen und unterschiedliche Vorstellungen bestanden hätten. Der Versicherte habe lediglich betont, sehr gute Arbeit geleistet zu haben, und dass der Vorstand des B.____ sich ihm gegenüber sehr unprofessionell verhalten habe. Aufgrund der übrigen Unterlagen sei jedoch festzustellen, dass der Versicherte durch sein Verhalten die Arbeitslosigkeit zumindest teilweise selbst verschuldet habe.

C. Eine hiergegen erhobene Einsprache des Versicherten wies die Kasse mit Einspracheentscheid vom 24. Februar 2015 ab. Zusammenfassend machte sie geltend, dass der Versicherte bei seiner Argumentation die Organisationsstruktur eines Vereins übersehe. Er habe gegenüber dem Vereinsvorstand und somit gegenüber seinem Arbeitgeber bewusst die Treuepflicht verletzt. Der Versicherte habe mehrfach die Autorität seines Arbeitgebers untergraben und alles daran gesetzt, dass die Mitgliederversammlung des B.____ einen neuen Vorstand wählen würde. Er habe deshalb damit rechnen müssen, dass er seine Stelle verlieren werde, falls die Mitgliederversammlung nicht in seinem Sinne entscheiden werde. Mit seinem Verhalten habe er die Gefahr einer Kündigung zumindest eventualvorsätzlich in Kauf genommen. Bei der Bemessung der Einstellungsdauer habe die Kasse die Probleme am Arbeitsplatz verschuldensmildernd im Umfang von fünf Tagen berücksichtigt.

D. Gegen diesen Einspracheentscheid erhob der Versicherte am 24. März 2015 Beschwerde beim Kantonsgericht des Kantons Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), und beantragte sinngemäss dessen Aufhebung. Zur Begründung brachte er zusammenfassend vor, dass er sämtliche Anschuldigungen im Zusammenhang mit einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit von sich weise. Er habe als professionelle, engagierte und pflichtbewusste Person seine Arbeit als Cheftrainer zur vollsten Zufriedenheit erledigt. Im angefochtenen Entscheid sei nicht vermerkt, dass sein ehemaliger Arbeitgeber mehrfach Lügen über seine Person verbreitet habe. Es sei ihm unterstellt worden, seinen arbeitsvertraglichen Pflichten nicht nachgekommen zu sein, obschon er sämtliche Arbeiten stets pflichtbewusst erledigt habe. Er weise darauf hin, dass die Mehrheit der Leistungssportler den Verein nach seiner Entlassung verlassen hätte, da diese mit dem Verhalten des Vorstands und dessen Entscheidungen nicht einverstanden gewesen seien. Dies sei ein weiteres Indiz dafür, dass vereinsinterne Probleme existiert hätten, welche nicht auf die Person des Beschwerdeführers abgewälzt werden dürften. Es sei nicht verständlich, nach welchen Kriterien die Vorinstanz evaluiert habe, ob er als Cheftrainer zu hohe Anforderungen an die Sportler gestellt habe. Unter den gegebenen Umständen sei es absurd, ihm vorzuwerfen, dass er die Autorität des Vorstands des B.____ untergraben habe. Dieser Vorstand könne keinen leistungsorientierten Verein leiten, sondern habe oftmals sehr unüberlegt und unprofessionell gehandelt.

E. Mit Vernehmlassung vom 10. Juni 2015 schloss die Kasse auf Abweisung der Beschwerde. Zusammenfassend hielt sie fest, dass der Beschwerdeführer seine Arbeitslosigkeit selbst verschuldet habe. Seine Vorbringen würden keine andere Sichtweise zulassen. Bezüglich der Höhe der Einstelltage sei darauf hinzuweisen, dass die Kasse die fallrelevanten Umstände bereits berücksichtigt habe. Die Einstelldauer von 31 Tagen sei deshalb angemessen.

Auf die übrigen Vorbringen der Parteien ist soweit erforderlich in den nachfolgenden Erwägungen einzugehen.

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. Laut § 54 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht als einzige gerichtliche Instanz des Kantons Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG. Auf die beim sachlich und örtlich zuständigen Gericht form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 10'000.-- durch Präsidialentscheid. Streitig und zu prüfen ist vorliegend, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zu Recht für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 240.15 beläuft sich der Streitwert somit auf Fr. 7'444.65. Die Angelegenheit ist deshalb präsidial zu entscheiden.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Kommt sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse die Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen (Art. 30 AVIG). Die Einstellung hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der 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: Koller/Müller/Rhinow/Zimmerli, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, Basel/Genf/München 2007, S. 2423).

2.2 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden ist. Dieser Tatbestand erfasst Verhaltensweisen der versicherten Person, die kausal für den Eintritt der Arbeitslosigkeit sind und eine Verletzung der Pflicht, Arbeitslosigkeit zu vermeiden, bedeuten. Art. 44 Abs. 1 AVIV zählt in den lit. a-d beispielhaft Tatbestände auf, die unter den Begriff der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit fallen. So liegt selbstverschuldete Arbeitslosigkeit unter anderem dann vor, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV). Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV setzt keine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen nach Art. 337 bzw. Art. 346 Abs. 2 Schweizerisches Obligationenrecht (OR) vom 30. März 1911 voraus. Das unkorrekte Verhalten muss auch nicht unbedingt eine eigentliche Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten darstellen, sondern es genügt, dass die versicherte Person durch ihr sonstiges Verhalten innerhalb und ausserhalb des Betriebs berechtigten Anlass zur Kündigung gab (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; seit 1. Januar 2007: Bundesgericht, sozialrechtliche Abteilungen] vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1; Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung [ARV] 1987 Nr. 7; 1982 Nr. 18). Dabei müssen nicht zwingend Beanstandungen in beruflicher Hinsicht vorgelegen haben. Es genügt beispielsweise, dass auch charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die den Arbeitnehmer für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen, zur Entlassung geführt haben (BGE 112 V 244 f. E. 1). Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt also immer dann vor, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt (Urteil 8C_958/2008 vom 30. April 2009 E. 2.2 mit Hinweisen, publ. in: ARV 2009 S. 264).

2.3 Gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (Übereinkommen Nr. 168 der IAO), das für die Schweiz am 17. Oktober 1991 in Kraft getreten ist, kann eine Leistung, auf die eine geschützte Person bei Voll- oder Teilzeitarbeitslosigkeit oder Verdienstausfall 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 C 53/00 vom 17. Oktober 2000). Aufgrund des grundsätzlichen Primats des Völkerrechts geht Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO somit 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 C 371/01 vom 4. Juni 2002 E. 2b). Eventualvorsatz ist im Zusammenhang mit Art. 44 lit. a AVIV dann anzunehmen, wenn die versicherte Person vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr

Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt (THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 831). Im Rahmen von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIG darf somit bei blosser Fahrlässigkeit keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgen (JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 76 f.).

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 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 Bundesgerichts vom 8. Juni 2009, 8C_106/2009, E. 1 mit weiteren Verweisen). 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. Aufl., Bern 2003, S. 446 f, 489 f.; Fritz Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Aufl., Bern 1983, S. 284 f.).

3.2 Das Kantonsgericht besitzt in Sozialversicherungssachen die vollständige Überprüfungsbefugnis und ist in der Beweiswürdigung frei (vgl. § 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 darf 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 (HANS-ULRICH STAUFFER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, Zürich 1998, S. 77). Die blosser 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 (BGE 126 V 360 E. 5b, 125 V 195 E. 2, 121 V 47 E. 2a, 121 V 208 E. 6b). Dabei ist zu berücksichtigen, dass die spontanen "Aussagen der ersten Stunde" in der Regel unbefangener und zuverlässiger sind als spätere Darstellungen, die bewusst oder unbewusst von nachträglichen Überlegungen versicherungsrechtlicher oder anderer Art beeinflusst sein können (BGE 121 V 47 E. 2a mit Hinweisen).

4. Strittig ist, ob der Beschwerdeführer Anlass zu seiner Kündigung gegeben und deshalb die Folgen einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i. V. m. Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV zu tragen hat. Insbesondere ist dabei zu prüfen, ob er das ihm vorgeworfene Fehlverhalten mindestens eventualvorsätzlich begangen hat.

4.1 Die Arbeitslosenkasse begründet die Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Wesentlichen damit, dass der Versicherte gegenüber seinem ehemaligen Arbeitgeber nicht loyal

gewesen sei, sondern mit seinem Verhalten die Gesamtinteressen des B.____ verletzt habe. Der Beschwerdeführer bestreite beispielsweise nicht, ohne Rücksprache ein zusätzliches Trainingslager initiiert zu haben, obschon er damit bewusst gegen seinen Stellenbeschrieb verstossen habe. Im Weiteren habe er ebenfalls im Widerspruch zum Stellenbeschrieb nicht an der Vorstandssitzung vom 29. Oktober 2013 teilgenommen. Zudem sei das nach dem 28. Oktober 2013 und das anlässlich der ordentlichen Mitgliederversammlung vom 4. November 2013 von ihm an den Tag gelegte Verhalten in die Beurteilung des Fehlverhaltens mit einzubeziehen. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung sei daher gerechtfertigt. Demgegenüber macht der Beschwerdeführer geltend, dass die vereinsinternen Probleme des B.____ nicht auf seine Person abgeschoben werden dürften. Die Vorinstanz ignoriere in diesem Zusammenhang, dass die Mehrheit der talentierten Sportler bzw. Leistungssportler den Verein nach seiner Entlassung wegen des Vorstands verlassen habe. Der Vorwurf, die Autorität des Vorstands hintergangen zu haben, sei absurd. So habe er die Sportler beispielsweise lediglich gefragt, ob diese an einem weiteren Trainingslager interessiert seien. Als engagierter Arbeiter und professioneller Trainer sei es seine Pflicht gewesen, die Sportler danach zu fragen, ob sie an zusätzlichen Trainingseinheiten in einem Trainingslager interessiert wären. Dies sei genau die Einstellung, die es im Leistungssport brauche.

4.2 Aus den Akten ergibt sich, dass das Arbeitsverhältnis des Versicherten mit Kündigung des Arbeitgebers vom 29. November 2013 unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist per Ende Dezember 2013 aufgelöst worden ist, ohne dass daraus allfällige Gründe für die Kündigung hervorgehen (vgl. Akt der Kasse N° 30). Als Grund der Kündigung kann dem Antrag des Versicherten auf Arbeitslosenentschädigung vom 25. Januar 2014 entnommen werden, dass der B.____ andere sportliche Visionen verfolgt habe als der als Cheftrainer angestellte Versicherte (vgl. Akten der Kasse N° 25 ff.). Dem Arbeitszeugnis des B.____ vom 31. Dezember 2014 zufolge habe sich der Versicherte durch eine grosse Leistungsbereitschaft ausgezeichnet und sei engagiert gewesen. Zu Beginn seiner Arbeitstätigkeit habe er seine Aufgaben gut erledigt. Gegen Ende seien seine Leistungen nur teilweise genügend ausgefallen. Unter anderem habe es ihm erhebliche Schwierigkeiten bereitet, die Entscheidungen des Vorstands zu akzeptieren. Sein Verhalten sei nicht immer befriedigend gewesen. Der Versicherte habe sich schwer getan, Kritik konstruktiv aufzunehmen. Er habe wenig Bereitschaft zur Kooperation mit den Vorgesetzten gezeigt (vgl. Akt der Kasse 7). In der Arbeitgeberbescheinigung vom 24. März 2014 wird als Kündigungsgrund schliesslich angegeben, dass infolge unüberbrückbarer Differenzen und unterschiedlicher Vorstellungen keine Basis mehr für eine weitere Zusammenarbeit zwischen dem Versicherten und dem Vorstand bestanden habe (vgl. Akt der Kasse N° 156 ff.).

4.3 Im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs vom 1. April 2014 ist den Aussagen des Versicherten im Wesentlichen zu entnehmen, dass die Entscheidung des Vorstands, ihn fristlos freizustellen, überraschend gewesen sei, da sämtliche leistungsorientierte Sportler und deren Eltern von seiner professionellen Arbeitsweise, seinem Wissen sowie von seiner guten Kommunikation und Organisationsfähigkeit begeistert gewesen seien. Dieser Umstand belege, dass er ein sehr guter Trainer und Arbeitnehmer gewesen sei. Die Eltern dieser Sportler hätten ihm auch gesagt, dass sie nicht wegen des Vorstands dem B.____ beigetreten seien, da dieser keine Ahnung habe wie man einen Verein führe. Ihm sei ohne jegliche Warnung oder

Nachricht die Entlassung übereicht worden. Einen Tag vor seiner Entlassung sei er von einem Vorstandsmitglied zu einem Gespräch eingeladen worden. Die Frage, ob er weiterhin mit dem Verein und dessen Vorstand zusammen arbeiten möchte, habe er anlässlich dieses Treffens bejaht. Die Tatsache, dass er keine 24 Stunden später gegen seinen Willen und auch gegen den Willen von 20 Sportlern und deren Eltern entlassen worden sei, sei sehr schockierend gewesen, da er beste Arbeit geleistet habe sowie hochmotiviert, pünktlich und sehr organisiert gewesen sei. Sportlich habe der Verein unter seiner Führung die besten Fortschritte seit Jahren erzielt. Der B.____ habe ihm nie eine Verwarnung ausgesprochen. Verbal sei ihm bei der Übergabe des Kündigungsschreibens mitgeteilt worden, dass der Vorstand andere sportliche Visionen habe als er. Der Vorstand habe mit dieser Entlassung seine ganze Arbeit vernichtet. Nach seiner Entlassung habe die grosse Mehrheit der Sportler, welche von ihm trainiert worden seien, den Verein verlassen (vgl. Akt der Kasse N° 176 ff.).

4.4 Der Einsprache des Versicherten vom 7. Mai 2014 ist zu entnehmen, dass er sehr professionell gearbeitet und seine Aufgaben und Pflichten bestens erfüllt habe. Der Vorstand des B.____ habe ihm gegenüber nie etwas von unüberbrückbaren Differenzen mitgeteilt. Es habe einige Differenzen gegeben, weil der Vorstand Sportlern, Eltern und ihm gegenüber Versprechungen geäussert habe, die vom Vorstand nicht eingehalten worden seien. Er habe jedoch keine unüberbrückbaren Differenzen zu beklagen. Dies seien vielmehr die Aussagen des Vorstands. Man erwarte von ihm eine Stellungnahme zu vagen Vorwürfen, welche ihm gegenüber nie geäussert worden seien. Es scheine, dass der B.____ sich sportlich habe umorientieren wollen und dass seine exzellente Trainerarbeit nicht mehr gebraucht worden sei, da es für einen Breitensportverein keinen Trainer mit seinen Qualitäten und Engagement brauche. Ausserdem könne es durchaus sein, dass er deshalb entlassen worden sei, damit andere Vorstandsmitglieder von seiner Stelle profitieren würden (vgl. Akt der Kasse N° 219 ff.).

4.5 Der Stellungnahme des Präsidenten des B.____ vom 30. Oktober 2014 ist zu entnehmen, dass der Versicherte am 25. Oktober 2013 seinen Jahresbericht an den Präsidenten versandt habe. Am 28. Oktober 2013 habe er einen Tag zuvor seine Teilnahme an der Vorstandssitzung per Mail abgesagt, wobei er zu einigen Traktanden Stellung bezogen habe. Als einziger Kritikpunkt habe er die Organisation des Herbst-Trainingslagers aufgeführt, welches vom Vorstand organisiert worden sei. Zur anstehenden Mitgliederversammlung habe er sich jedoch nicht geäussert. Die Vorbereitung der Mitgliederversammlung habe somit ohne ihn stattgefunden. Dabei sei beschlossen worden, dem Versicherten eine neue Frist für die Fertigstellung seiner Arbeiten bis zum 30. November 2013 anzusetzen und bei Nichterfüllung eine Kündigungsandrohung auszusprechen. Dies sei ihm jedoch nicht mehr mitgeteilt worden, da sich die Ereignisse nach der Mitgliederversammlung überstürzt hätten. Bereits zuvor hätten im Zusammenhang mit den Forderungen des Versicherten Differenzen bestanden, wozu der Vorstand ausführlich Stellung genommen habe. Am 4. November 2013 habe der Versicherte zusätzlich zu seinem Bericht, wie er ihn dem Vorstand am 25. Oktober 2013 vorgelegt hatte, in der Mitgliederversammlung die Ansicht geäussert, dass es im Vorstand Ineffizienzen gebe. Nach einer anfänglich infolge grosser Verwirrung gescheiterten Wahl der Vorstandsmitglieder habe er erneut Stellung bezogen und ausgesagt, dass er Ineffizienzen im Vorstand erkennen würde. Weiter habe er gesagt, dass er und viele andere mit einigen Dingen unzufrieden seien. Er habe sich

daraufhin zur Verfügung gestellt, eine Aufgabe im Vorstand zu übernehmen. Anlässlich einer anschliessenden Sitzung mit dem Versicherten am 7. November 2013 habe sich der Vorstand die Einsicht des Versicherten erhofft, dass sein Vorgehen an der Mitgliederversammlung einen Vertrauensbruch gegenüber seinem Arbeitgeber dargestellt habe. Er habe jedoch bestritten, dass er im Vorfeld der Mitgliederversammlung das Vorgehen gegen den Vorstand abgesprochen und einigen Mitgliedern gedroht habe, andernfalls nicht mehr ihr Trainer zu sein. Dies sei dem Vorstand jedoch anderweitig bestätigt worden. Für den Vorstand sei nach dieser Sitzung somit keine gemeinsame Basis für eine weitere Zusammenarbeit mehr vorhanden gewesen, weshalb entschieden worden sei, das Arbeitsverhältnis zu beenden (vgl. Akt der Kasse N° 303 ff.). Auf erneute Nachfrage der Kasse vom 13. November 2014 hin (vgl. Akt N° 308) liess sich der Präsident des B.____ präzisierend dahingehend vernehmen, dass bereits am 3. September 2013 eine Teamsitzung in Form eines offenen Gesprächs stattgefunden habe. Fortlaufend seien die negativen und positiven Voten der Athleten protokolliert worden. Im anschliessenden Gespräch, anlässlich dessen dieses Feedback der Athleten dem Versicherten mitgeteilt worden sei, seien nur die wichtigsten Punkte davon benannt worden. Es sei explizit vermieden worden, nur negative Punkte zu nennen. Der Versicherte habe im Vorfeld der Mitgliederversammlung vom 4. November 2014 das Trainer-Athleten-Verhältnis für seine Zwecke ausgenutzt und die Sportler unter Druck gesetzt, indem er den Vorstand schlecht geredet und den Athleten mitgeteilt habe, dass er unter den gegebenen Umständen nicht arbeiten könne. Dieser Stellungnahme ist ein undatiertes Protokoll mit dem Titel „Forderungen“ angefügt (vgl. Akt der Kasse 321).

4.6 Der undatierten Stellungnahme des Versicherten (vgl. Akt der Kasse N° 335 ff.; Eingang bei der Kasse am 5. Dezember 2014) ist schliesslich zu entnehmen, dass die im betreffenden Protokoll aufgeführten Forderungen nicht die Meinung der Sportler repräsentiere. Es sei ihm im Anschluss an das entsprechende Treffen von einem Mitglied mitgeteilt worden, dass sich lediglich einige ältere, nicht leistungsorientierte Sportler sehr negativ über ihn geäussert hätten. Das entsprechende Protokoll entspreche somit nicht der Wahrheit. Den vielen positiven Aspekten sei dabei zu wenig Beachtung geschenkt worden. Der Vorstand habe mit ihm nie ein Gespräch betreffend fehlende Trainingsleistung oder unzufriedene Sportler geführt. Für die motivierten Leistungssportler habe nie ein Problem bestanden. Die anschliessend einige Tage an das Protokoll durchgeführte Feedbackrunde seitens des Vorstands sei grösstenteils positiv gewesen. Man habe das bevorstehende Trainingslager für die Nachwuchssportler besprochen. Der Vorstand habe ihm mitgeteilt, dass einige Sportler mehr Aufmerksamkeit wünschten. Seine Antwort sei gewesen, dass ein Sportler, der mehrere Trainings nicht besucht habe, auch nicht erwarten könne, dass dieser mehr Aufmerksamkeit erhalten würde als solche, die täglich motiviert im Training erscheinen würden. Der Vorstand habe seine Antwort akzeptiert und es sei ihm mitgeteilt worden, dass er das Training vielseitig, kreativ und sehr motivierend gestalte. Ebenfalls sei ihm mitgeteilt worden, dass der Vorstand es verstehen würde, dass es nicht möglich sei, stets alle Mitglieder einer bestimmten Gruppe individuell zu berücksichtigen. Dies habe er jedoch im Interesse des Leistungssports und der Leistungssportler täglich zu berücksichtigen versucht.

5.1 Die zitierten Akten zeichnen das Bild eines sportlich kompetenten Trainers. Wenn sich der Beschwerdeführer in seiner Beschwerdebeurteilung auf den Standpunkt stellt, ein engagierter und professioneller Trainer gewesen zu sein, kann ihm aus sportlicher Sicht jedenfalls nichts Gegenteiliges vorgeworfen werden. Den Akten ist allerdings auch zu entnehmen, dass es zwischen dem Versicherten und seinem Arbeitgeber offensichtlich bereits im Verlaufe des zweiten Halbjahres 2013 zu Differenzen im Zusammenhang mit der Umsetzung der Trainings und der sportlichen Ausrichtung des Vereins gekommen war. Der Versicherte geht in seiner Stellungnahme gegenüber der Kasse selbst davon aus (Eingang am 5. Dezember 2014, Akt der Kasse N° 335 ff.), dass sich einige ältere, nicht leistungsorientierte Sportler sehr negativ über ihn geäußert hätten. Bereits in seiner Einsprache vom 7. Mai 2014 hat er eingeräumt, dass es Differenzen zwischen ihm und dem Vorstand gegeben habe, weil sich der B. _____ in sportlicher Hinsicht offenbar in Richtung eines Breitensportvereins umorientieren wollte (vgl. Akt der Kasse N° 209, letzte Seite) und er andere sportliche Visionen vertreten hatte (Akt der Kasse N° 176 ff.). Diese Darstellung deckt sich mit den Angaben seines ehemaligen Arbeitgebers, wonach der Beschwerdeführer andere sportliche Visionen als der B. _____ verfolgt hat (vgl. Akten der Kasse N° 25 ff.). In Übereinstimmung mit den Angaben des Versicherten, wonach der B. _____ auch den Anforderungen im Breitensport gerecht werden wollte (vgl. Einsprache des Versicherten, Akt der Kasse 209, letzte Seite), ist aufgrund der vorliegenden Akten offensichtlich, dass der Versicherte demgegenüber mehrheitlich die Interessen des Leistungssports vertreten hat (vgl. Beschwerdebeurteilung, S. 7; Akt der Kasse N° 335 ff.). Hierfür sprechen nicht nur seine Ausführungen, wonach für die motivierten Leistungssportler keine Probleme bestanden hätten und er die individuellen Bedürfnisse insbesondere im Interesse des Leistungssports bei den Leistungssportlern zu berücksichtigen versucht habe (vgl. Akt der Kasse N° 335 a. E.), sondern auch seine Auffassung, dass der Vorstand der Vereins-Philosophie des B. _____, den Leistungssport zu fördern, zu wider gehandelt habe und sich oftmals gegen die Leistungssportler und ihn als Cheftrainer und Leistungssportler gestellt habe (vgl. undatierte Stellungnahme des Versicherten, Akt der Kasse N° 394, S. 42). Als Zwischenergebnis ist jedenfalls erstellt, dass zwischen dem Versicherten und seinem Arbeitgeber bereits rund ein halbes Jahr vor der Mitgliederversammlung vom 4. November 2014 diverse Differenzen im Zusammenhang mit der sportlichen Ausrichtung und den dem Versicherten in dieser Hinsicht übertragenen Aufgaben bestanden haben (vgl. ebenso Akt der Kasse N° 303 ad Frage 2b sowie N° 304 ad Zusammenfassung, drittletzter Absatz).

5.2 Der Versicherte wäre verpflichtet gewesen, diese Differenzen intern – in Form weiterführender Gespräche mit dem Vorstand – zu bereinigen. Stattdessen stellte er sich anlässlich der Mitgliederversammlung vom 4. November 2013 offen gegen den Vorstand, indem er nicht nur seinen eigenen Jahresbericht verlas, sondern sein Votum wiederholt mit dem Vorwurf ergänzte, dass es Ineffizienzen im Vorstand gebe und viele Personen in diversen Punkten ebenfalls unzufrieden seien. Insbesondere aber stellte er sich ohne vorgängige Absprache selbst als Vorstandsmitglied des B. _____ zur Wahl (vgl. Protokoll der Mitgliederversammlung vom 4. November 2013, ad Ziffer 7.1 a. E. und 11.2, Akten der Kasse N° 292 ff.). Hintergrund seines – offenbar mit weiteren Beteiligten abgesprochenen – Vorgehens war es dabei, den bisherigen Vorstand und somit seinen eigenen Arbeitgeber zumindest teilweise abzuwählen (vgl. Auszug des Mails des Versicherten vom 16. November 2013, Akten der Kasse N° 4). Damit missachtete

der Versicherte aber seine arbeitsvertragliche Treue- und Loyalitätspflicht. Es ist an dieser Stelle daran zu erinnern, dass in arbeitslosenversicherungsrechtlicher Hinsicht dann von einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit auszugehen ist, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat. (vgl. oben, Erwägung 2.2 hiervor). Diese Voraussetzung ist hier klarerweise gegeben. Daran ändert nichts, dass am 7. November 2013 eine Aussprache zwischen dem Versicherten und seinem Arbeitgeber stattgefunden hat (vgl. Protokoll der Sitzung vom 7. November 2013, Akten der Kasse N° 436 ff.). Aus dem entsprechenden Protokoll geht vielmehr hervor, dass der Versicherte „eine Änderung im Verein“ bewirken wollte (vgl. a.a.O., Akt der Kasse N° 43). Mit seinem Verhalten, insbesondere mit seiner unangekündigten Gegenkandidatur, versties der Beschwerdeführer jedenfalls klar gegen seine Treue- und Loyalitätspflicht als Arbeitnehmer, indem er nicht mit, sondern letztlich gegen die Interessen des Vorstands des B._____ arbeitete.

5.3 Der Versicherte vertritt den Standpunkt, dass er gegenüber dem Vorstand des B._____ unter den gegebenen Umständen weder treu noch loyal habe sein können (vgl. undatierte Stellungnahme des Versicherten, Akt der Kasse N° 394) Bei dieser Argumentation missachtet er jedoch die Organisationsstruktur eines Vereins. Der B._____ als Verein ist eine juristische Person, die im Aussenverhältnis durch den Vorstand vertreten wird. Zumal der Vorstand des B._____ gemäss Art. 8 seiner Statuten (vgl. Akten der Kasse, 286 ff.) explizit für die Anstellung seiner Trainer verantwortlich ist, oblag ihm somit auch die unmittelbare Weisungsbefugnis gegenüber dem Versicherten. Aufgrund des Arbeitsvertrags vom 14. August 2013 (vgl. Akt der Kasse N° 302) bestand gemäss Art. 321a des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) somit eine allgemeine Treuepflicht des Beschwerdeführers. Der Beschwerdeführer hatte demnach nicht nur die berechtigten Interessen des B._____ zu wahren, sondern sich insbesondere gegenüber dem Vorstand loyal zu verhalten. Diese Treuepflicht ergänzte die Arbeitspflicht des Beschwerdeführers, indem sie seiner alltäglichen Arbeitsleistung einen Zweck und eine Zielrichtung im Sinne der Wahrung der Interessen des B._____ und seines Vorstands verliehen hat (ULLIN STREIFF / ADRIAN VON KAENEL, Arbeitsvertrag, Zürich/Basel/Genf 2006, 6. Aufl., Praxis-kommentar zu Art. 321a OR, N2). Das Mass an Loyalität, das dem Beschwerdeführer als Cheftrainer abverlangt worden ist, war ausserdem deutlich grösser ist als bei einem Arbeitnehmer in untergeordneter Stellung. Zu verweisen ist in diesem Zusammenhang auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung, wonach beispielsweise eine Kaderangestellte, die ihren Untergebenen mitteilte, sie habe kein Vertrauen in die neue Direktion, ebenfalls ihre Treuepflicht verletzt hat (BGE 127 III 86). Nicht anders verhält es sich im vorliegenden Fall. Gerade als Cheftrainer wäre der Beschwerdeführer verpflichtet gewesen, die aufgrund unterschiedlicher Auffassung im sportlichen Bereich bestehenden Differenzen intern zu bereinigen, statt diese öffentlich zur Debatte zu stellen. Soweit der Beschwerdeführer in seiner Beschwerdebegründung den Vorwurf, die Autorität des Vorstands hintergangen zu haben, als unzutreffend taxiert, kann ihm daher nicht gefolgt werden. Seine im Januar 2014 eingetretene Arbeitslosigkeit ist folglich auf ein nach den persönlichen Verhältnissen vermeidbares und letztlich auch bewusstes Verhalten zurückzuführen. In diesem Verhalten liegt demnach ein Selbstverschulden, welches die Voraussetzungen des Einstellungsstatbestands von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG erfüllt. Der Vorinstanz ist deshalb darin beizupflichten, dass die Arbeitslosigkeit als selbstverschuldet anzusehen ist.

6.1 Zu prüfen bleibt, ob die Anzahl der Einstelltage korrekt ermittelt worden ist. Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Sie beträgt nach Art. 45 Abs. 2 AVIV 1 - 15 Tage bei leichtem Verschulden, 16 - 30 Tage bei mittelschwerem Verschulden und 31 - 60 Tage bei schwerem Verschulden. Innerhalb dieses Rahmens entscheidet die Arbeitslosenkasse nach pflichtgemäßem Ermessen. Das Gericht greift nur mit Zurückhaltung in das der Arbeitslosenkasse zustehende Ermessen ein. Es setzt nicht sein Ermessen anstelle desjenigen der Arbeitslosenkasse, solange diese von ihrem Ermessen pflichtgemäss Gebrauch gemacht hat, also allen einschlägigen Gesichtspunkten gebührend Rechnung getragen hat. Vorliegend setzte die Beschwerdegegnerin die Dauer der Einstellung auf 31 Tage fest. Dabei berücksichtigte sie zu Gunsten des Versicherten das Verhalten des Arbeitgebers und Probleme am Arbeitsplatz (vgl. Akt der Kasse N° 193). In der Folge legte sie die Sanktion an der unteren Grenze für ein schweres Verschulden fest.

6.2 Wie soeben dargelegt, ist dem Versicherten ein Selbstverschulden an seiner Arbeitslosigkeit vorzuwerfen, indem er sich insbesondere in Missachtung seiner arbeitsrechtlichen Treue- und Loyalitätspflicht in einen offenen Konflikt mit seinem Arbeitgeber begeben hat. Entgegen der von der Kasse vertretenen Auffassung (vgl. Vernehmlassung vom 10. Juni 2015, ad Ziffer 7a) kann ihm sein Verhalten im Nachgang zur Kündigung vom 8. November 2013 (vgl. Mail vom 3. Dezember 2013, Akt der Kasse N° 318) aber nicht zum Vorwurf gemacht werden, da dieses Verhalten zur bereits zuvor erfolgten Kündigung nicht mehr kausal war. Ausserdem ist zu berücksichtigen, dass ein gewisser Unmut der professionellen Sportler auf das neue Konzept des Vorstands zurückzuführen war und sich der Beschwerdeführer mit diesen Sportlern in sportlicher Hinsicht solidarisiert hat. Wie die Vorinstanz in diesem Zusammenhang bereits zu Recht erwogen hat, erweist es sich als nachvollziehbar, dass die seitens des Versicherten mehrfach geltend gemachte mangelhafte Kommunikation zwischen Cheftrainer und den Sportlern bzw. deren Eltern auf die Einführung von neuen Gruppen zurückzuführen war. Dabei ist nicht von der Hand zu weisen, dass es hierbei auch die Aufgabe des Vorstandes gewesen wäre, den Versicherten besser zu unterstützen, indem das neue Konzept auch seitens des Vorstands proaktiver vertreten worden wäre. Letztlich muss dem Versicherten zu Gute kommen, dass sein ehemaliger Arbeitgeber nicht früher und energischer auf die Erfüllung der von ihm selbst eingeforderten Konditionen hingewirkt hat (vgl. angefochtener Einspracheentscheid vom 24. Februar 2015, S. 7 f.). Diese Umstände haben ebenfalls massgeblich zu Missverständnissen und zu den anschliessenden Differenzen zwischen dem Vorstand des B.____ und dem Versicherten beigetragen. Unter Berücksichtigung der bundesgerichtlichen Rechtsprechung, wonach zwar kein entschuldbarer Grund für den Stellenverlust, wohl aber besondere Umstände im Einzelfall vorliegen (vgl. BGE 130 V 126 E. 3.2), rechtfertigt es sich daher, das Verschulden des Beschwerdeführers im unteren Bereich des mittelschweren Verschuldens festzulegen. In Nachachtung der erwähnten Grundsätze ist die Einstellungsdauer daher auf 16 Einstelltage zu reduzieren. Die Beschwerde ist bei diesem Ergebnis teilweise gutzuheissen.

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

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird insofern teilweise gutgeheissen, als in Abänderung des Einspracheentscheids der öffentlichen Arbeitslosenkasse vom 24. Februar 2015 die Einstellungsdauer von 31 Tagen auf 16 Tage herabgesetzt wird.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.