



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 9. Mai 2019 (715 18 397 / 110)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten; Reduktion der Einstelldauer im Umfang eines nur leichten Verschuldens infolge Berücksichtigung persönlicher Umstände im konkreten Einzelfall.

_____ Besetzung Präsidentin Eva Meuli, Gerichtsschreiber Stephan Paukner

_____ Parteien **A.**_____, Beschwerdeführerin

gegen

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

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Die 1976 geborene A._____ war seit dem 8. Juni 2015 bei der Firma B._____ GmbH in Laufen angestellt gewesen. Am 22. Mai 2018 löste die Arbeitgeberin dieses Arbeitsverhältnis per Ende Juli 2018 auf. Am 2. August 2018 meldete sich A._____ bei der öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Kasse) zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung und am 6. August 2018 zur Arbeitsvermittlung bei ihrer Wohnsitzgemeinde an.

B. Mit Verfügung vom 11. September 2018 stellte die Kasse die Versicherte wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 36 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Eine dagegen erhobene Einsprache hiess sie mit Einspracheentscheid vom 12. November 2018 teilweise gut und reduzierte die Einstellungsdauer auf 31 Tage. Zur Begründung hielt sie im Wesentlichen fest, dass es die Versicherte während knapp dreier Jahre unterlassen habe, die Fahrprüfung abzulegen. Dadurch habe sie die arbeitsvertraglichen Bestimmungen verletzt. Es stehe somit fest, dass sie die Arbeitslosigkeit eventualvorsätzlich selbst verschuldet habe.

C. Hiergegen erhob A.____ am 12. Dezember 2018 Beschwerde beim Kantonsgericht des Kantons Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Sie beantragte, es sei die Einstellungsdauer in Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheids auf ein bis fünf Tage wegen leichten Selbstverschuldens zu reduzieren, eventualiter sei die Einstellungsdauer auf maximal 15 Tage festzusetzen. Subeventualiter sei sie wegen mittelschweren Verschuldens für die Dauer von maximal 16 Tagen in der Anspruchsberechtigung einzustellen. Zur Begründung machte sie im Wesentlichen geltend, dass sie seit Oktober 2014 mit ihren zwei Kindern in der Schweiz wohne und ihre Deutschkenntnisse in diesem Zeitpunkt gleich Null gewesen seien. Sie sei mit einem ungültigen Führerschein in die Schweiz gekommen. Im Juni 2015 habe sie angefangen zu arbeiten und im Oktober 2015 sei sie nach Spanien zurückgekehrt, um ihre praktische Prüfung zu absolvieren, welche sie jedoch nicht bestanden habe. Mit ihrer Arbeitgeberin habe sie vereinbart, den Führerschein zu erwerben, der für die beruflichen Fahrten notwendig gewesen sei. Nachdem sie zunächst den Nothelferkurs absolviert habe, habe sie die Theorieprüfung im Juli 2016 im ersten Versuch bestanden. Im November 2016 habe sie mit den praktischen Fahrstunden begonnen. Zusätzlich habe sie mit ihrem Partner private Fahrstunden absolviert. Im November 2017 habe sie sich selbständig zur praktischen Prüfung angemeldet, habe diese jedoch nicht bestanden. Im Dezember 2017 habe sie die praktischen Fahrstunden bei einem anderen Fahrlehrer bis August 2017 dieses Mal mit einem positiven Resultat fortgeführt. Aufgrund unter anderem gesundheitlicher und finanzieller Probleme habe sie den Führerschein nicht innert der vereinbarten Frist erlangen können. Man könne ihr unter diesen Umständen kein schweres Verschulden vorwerfen, da ihre Bereitschaft, den Führerschein zu erlangen, stets sehr hoch gewesen sei.

D. Die Kasse schloss mit Vernehmlassung vom 4. Februar 2019 auf Abweisung der Beschwerde. Die Beschwerdeführerin habe im Wissen darum, dass das Erlangen des Führerscheins eine zwingende Vertragsvoraussetzung gewesen sei, diesen während ihrer Anstellung nie erlangt. Sie habe erst Fahrstunden genommen, nachdem sie bereits über ein Jahr angestellt gewesen sei. Die mit ihrer Arbeitgeberin getroffene Vereinbarung habe sie somit kaum oder nur zögerlich umgesetzt. Deshalb habe sie schliesslich damit rechnen müssen, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung führen werde. Zumal es ihr letztlich sogar recht gewesen sei, gekündigt zu werden, sei ein eventualvorsätzliches Verhalten ohne weiteres erstellt. Durch ihr Verhalten habe sie die Schadenminderungspflicht in grober Weise verletzt. Eine Reduktion der Einstellungsdauer sei nicht gerechtfertigt.

Die Präsidentin zieht **in Erwägung** :

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

1.2 Nach § 55 Abs. 1 VPO in der ab 1. Januar 2019 anwendbaren Fassung entscheidet die Präsidentin der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts bei Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 20'000.--. Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin die Versicherte zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 109.95 beläuft sich der Streitwert auf Fr. 3'408.45. 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: Schindler/Tanquerel/Tschannen/Uhlmann, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, 3. Aufl., 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 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 des Schweizerischen Obligationenrechts (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 (vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; seit 1. Januar 2007: Bundesgericht, sozialrechtliche Abteilungen] vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1; ARV 1987 Nr. 7; 1982 Nr. 18). 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 (BGE 112 V 244, E. 1). Selbstverschulde-

te 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 (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 30. April 2009, 8C_958/2008, E. 2.2 mit Hinweisen, publiziert 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 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).

2.4 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.). Im Entscheid vom 6. Juni 2012, 8C_872/2011, E. 4.2.1 f. hat das Bundesgericht – unter Hinweis auf den im Strafrecht geltenden Massstab – festgestellt, dass Eventualvorsatz und bewusste Fahrlässigkeit auf der Wissensseite übereinstimmen, indem der betroffenen Person die Möglichkeit des Risikos der Tatbestandsverwirklichung bewusst ist. Wer die Möglichkeit der Tatbestandsverwirklichung erkennt, kann sich, selbst leichtfertig, über sie hinwegsetzen, d.h. darauf vertrauen bzw. mit der Einstellung handeln, dass schon nichts passieren werde (bewusste Fahrlässigkeit). Demgegenüber erfordert der Eventualvorsatz, dass der Täter sich für die Tatbestandsverwirklichung entscheidet, sie mithin in Kauf nimmt. Weitestgehend ausser Frage stehen dürfte das Willenselement nur, wenn der Betroffene die Tatbestandsverwirklichung für so naheliegend hält, dass die Bereitschaft, sie als Folge seines Verhaltens hinzunehmen, vernünftigerweise nicht mehr bezweifelt werden kann; oder wenn sie ihm, im eigentlichen Sinn des Wortes, erwünscht oder recht war, wie wohl auch noch im Falle schiefer Gleichgültigkeit. Als Faustregel gilt: Dass die betroffene Person die Tatbestandsverwirklichung in Kauf genommen hat, liegt grundsätzlich näher, je wahrscheinlicher es ihr erschien, dass sie eintreten könnte, und je weniger sie diese innerlich ablehnte, bzw. 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 dabei die Grösse des Risikos der Tatbestandsverwirklichung, die Schwere der Sorgfaltspflichtverletzung, die Beweggründe und die Art der Tathandlung. Das Gericht darf vom Wissen der Betroffenen auf deren Willen schliessen, wenn sich ihm der Eintritt des Erfolgs als so wahrscheinlich aufdrängt, dass die Bereitschaft, ihn als Folge hinzunehmen, vernünftigerweise nur als Inkaufnahme des Erfolgs ausgelegt werden kann. Was die betroffene Person wusste, wollte und in Kauf nahm, betrifft innere Tatsachen und ist somit eine 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.).

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 (vgl. BGE 125 V 195 E. 2; 122 V 158 E. 1a). Dies bedeutet, dass in Bezug auf den rechtserheblichen Sachverhalt Abklärungen vorzunehmen sind, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 8. Juni 2009, 8C_106/2009, E. 1 mit weiteren Hinweisen). Dieser Grundsatz gilt indessen nicht uneingeschränkt; er findet sein Korrelat in den Mitwirkungspflichten der Parteien (vgl. BGE 125 V 193 E. 2, Urteil des Bundesgerichts vom 17. Juni 2009, 8C_412/2009, E. 1). Die Mitwirkungspflicht kommt als allgemeiner Verfahrensgrundsatz auch im kantonalen Beschwerdeverfahren zur Anwendung und bedeutet das aktive Mitwirken der Parteien bei der Feststellung des Sachverhalts (vgl. THOMAS LOCHER, Grundriss des Sozialversicherungsrechts, 3. Aufl., Bern 2003, S. 446 f., 489 f.; FRITZ GYGI, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Aufl., Bern 1983, S. 284 f.).

3.2 Die Verwaltung als verfügende Instanz und im Beschwerdefall das Gericht dürfen eine Tatsache erst und nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (vgl. MAX KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4. 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; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 829).

3.3 In seiner Beweiswürdigung ist das Gericht regelmässig insbesondere auf die Aussagen der Arbeitgeber angewiesen. Dabei ist davon auszugehen, dass diese 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 deshalb 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). Denn eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung kann, wie eben dargestellt, nur verfügt werden, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststeht und von dieser vorsätzlich ausgeübt wurde. 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 (BGE 112 V 245 E. 1; SRV 1996 ALV Nr. 72 S. 220). Bei Differenzen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer darf somit nicht ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers geschlossen werden, wenn der Arbeitgeber nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche er keine Beweise anführen kann (vgl. Urteil des EVG vom 26. April 2001, C 380/00, E. 2b; BGE 112 V 245 mit Hinweisen; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 831).

4. Zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin zur Kündigung Anlass gegeben und deshalb 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 selbst zu tragen hat. Dabei ist insbesondere zu prüfen, ob ihr zu Recht ein vorsätzliches Verhalten vorgeworfen worden ist. Wie bereits dargelegt, muss das der Beschwerdeführerin zur Last gelegte Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar feststehen, andernfalls eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung ausser Betracht fällt (oben, Erwägung 3.3 hiavor).

4.1 Dem Arbeitsvertrag vom 20. Juni 2015 ist zu entnehmen, dass die Versicherte im Rahmen eines bis Ende November 2015 befristeten Arbeitsverhältnisses im Umfang von 100% am 8. Juni 2015 in die Dienste ihrer Arbeitgeberin eingetreten ist. Unter der Rubrik „Besonderes“ ist diesem Arbeitsvertrag zu entnehmen, dass das Arbeitsverhältnis unbefristet weiter geführt würde, falls die Arbeitnehmerin bis Ende November 2015 im Besitz eines gültigen Führerausweises sei (Kassen-Dok 209 f.).

4.2 Gemäss einem undatierten Arbeitsvertrag betreffend „Unterhaltsreinigung I im Stundenlohn vom 1. Dezember 2015 bis 30. April 2016“ stand die Versicherte sodann seit 8. Juni 2015 im Umfang eines Vollzeitpensums für einen Stundenlohn von Fr. 21.95 in den Diensten ihrer Arbeitgeberin. Allfällige besondere Bestimmungen oder Vorbehalte im Zusammenhang mit dem Erlangen einer Führerscheinprüfung sind diesem Vertrag nicht zu entnehmen (Kassen-Dok 203).

4.3 Aus dem Arbeitsvertrag vom 31. März 2016 geht hervor, dass die Versicherte mit Wirkung ab 1. April 2016 ihr Arbeitsverhältnis weiterhin im Vollzeitpensum und zu den gleichen Lohnkonditionen wie zuvor, nunmehr jedoch unbefristet weitergeführt hat. Allfällige besondere Bestimmungen oder Vorbehalte im Zusammenhang mit dem Erlangen einer Führerscheinprüfung gehen aus diesem Vertrag ebenfalls nicht hervor (Kassen-Dok 208 f.).

4.4 Dem Protokoll betreffend das Qualifikationsgespräch vom 8. Dezember 2017 kann entnommen werden, dass die Versicherte im Oktober 2015 die Fahrprüfung in Spanien absolviert, diese aber nicht bestanden habe. Seit November 2015 bemühe sie sich weiter um die Autofahrprüfung. Die Theorieprüfung habe sie im August 2016 bestanden, die erste Fahrprüfung im Dezember 2017 jedoch nicht. Weiter geht aus diesem Protokoll hervor, dass die Versicherte bisher insgesamt 25 Fahrstunden genommen habe. Sie habe am 8. Dezember 2017 einen Lohnvorschuss für Autofahrstunden im Umfang von Fr. 1'000.-- erhalten, gehe aber vom 29. Dezember 2017 bis zum 7. Januar 2018 nach Spanien in die Ferien (Kassen-Dok 203).

4.5 Dem Kündigungsschreiben vom 22. Mai 2018 ist zu entnehmen, dass vor drei Jahren vereinbart worden sei, dass die Arbeitnehmerin so rasch wie möglich ihre Autofahrprüfung absolviere. Dies sei bis heute nicht geschehen. Im Gespräch sei klar geworden, dass bis zum aktuellen Zeitpunkt lediglich rund 30 bis 40 Fahrstunden absolviert worden seien. Ausserdem sei seitens der Arbeitnehmerin Unmut aufgekommen, weil sie immer nur Aushilfsarbeiten erledigen müsse und nicht den ganzen Tag auf Kundenreinigung gehen könne. Der Grund dafür sei, dass das Risiko eines Rückfalls ihrer genesenen Krankheit für das Engagement bei einem Privatkunden zu gross sei. Im Gespräch habe die Arbeitnehmerin gewünscht, dass das Arbeitsverhältnis per sofort aufgelöst werde, weil sie unter diesen Umständen nicht mehr länger arbeiten wolle. Man habe die Arbeitnehmerin über ihre Rechte aufgeklärt und sich mit ihr geeinigt, dass das Arbeitsverhältnis erst per Ende Juli 2018 aufgelöst werde (Kassen-Dok 1).

4.6 Dem Zwischenzeugnis vom 30. Mai 2018 zufolge sei die Versicherte eine engagierte Mitarbeiterin gewesen, die sich gegenüber den Kunden und dem Team freundlich verhalten habe. Sie habe sich schnell in den Aufgabenbereich der Firma eingearbeitet und sich den Herausforderungen gestellt. Sie befinde sich in einem gekündigten Arbeitsverhältnis per Ende Juli 2018, da sie die Auflage, die Fahrprüfung zu absolvieren, leider nicht erfüllt habe (Kassen-Dok 11).

4.7 Weiter kann den Akten entnommen werden, dass die Versicherte in der Zeit zwischen dem 14. November 2016 und dem 3. April 2017 bzw. zwischen dem 13. Dezember 2017 und dem 10. August 2018 Fahrstunden zur Vorbereitung auf die Fahrprüfung absolviert habe (Kassen-Dok 153 und 154). Den Nothelferkurs hat sie am 30. Januar 2016 absolviert (Kassen-Dok 155). Ausserdem ist aus den vorliegenden Akten ersichtlich, dass sie in Spanien am 23. Juni 2014 die Theorieprüfung, nicht aber die praktische Fahrprüfung vom 15. Oktober 2015 bestanden habe (Kassen-Dok 156).

4.8 Im Fragebogen betreffend das rechtliche Gehör vom 4. September 2018 hat die Versicherte angegeben, dass im Zeitpunkt ihres Anstellungsbegins eine Autoprüfung vorausgesetzt

worden sei, welche sie in den zwei Jahren ihrer Anstellung aber nicht bestanden habe. Dies sei der Kündigungsgrund gewesen. Ihre Arbeitgeberin habe die beanstandeten Punkte mit ihr besprochen und habe eine mündliche Verwarnung ausgesprochen (Kassen-Dok 79).

4.9 Aus dem Prüfungsbericht der Motorfahrzeug-Prüfstation beider Basel vom 8. August 2018 geht schliesslich hervor, dass die Beschwerdeführerin an diesem Tag die Fahrprüfung im zweiten Anlauf bestanden hat (Beilage 7 zur Beschwerdebegründung).

5. Während die Kasse in ihrer dem vorliegend angefochtenen Einspracheentscheid vorgehenden Verfügung noch davon ausgegangen war, dass der Versicherten eine Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen vorzuwerfen sei, hat sie in Übereinstimmung mit den vorliegenden Akten in ihrem Einspracheentscheid zu Recht die Auffassung vertreten, dass das Arbeitsverhältnis letztlich durch eine Kündigung der Arbeitgeberin aufgelöst worden ist. Daran ist mit Blick auf die Kündigung der Arbeitgeberin vom 22. Mai 2018 festzuhalten (Kassen-Dok 1). Zwischen den Parteien zu Recht unbestritten geblieben ist sodann die Tatsache, dass die Versicherte ihrer arbeitsvertraglichen Auflage, die Fahrprüfung zu absolvieren, nicht innert angemessener Zeit nachgekommen ist (Kassen-Dok 11). Daran ändert nichts, dass der Besitz eines Führerausweises im ursprünglich bis Ende November 2015 befristeten Arbeitsvertrag vom 20. Juni 2015 lediglich als Voraussetzung für eine unbefristete Weiterführung des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden war (Kassen-Dok 209 f.). Auch die Versicherte geht davon aus, dass diese Vereinbarung vor dem Hintergrund der Notwendigkeit ihrer beruflichen Verrichtungen getroffen worden war (Beschwerdebegründung vom 12. Dezember 2018), und dass sie diese Voraussetzung für eine Weiterführung ihres Arbeitsverhältnisses nicht innert angemessener Frist erfüllt hat (Kassen-Dok 79). Dass ihr Arbeitsverhältnis zunächst befristet weitergeführt und am 31. März 2016 schliesslich in einen unbefristeten Arbeitsvertrag überführt worden war, steht dieser Tatsache nicht entgegen. Im Gegenteil: Die beiden Vertragsverlängerungen stellen ein Entgegenkommen der Arbeitgeberin dar, die der Versicherten offenbar die Chance einräumen wollte, sich den für die beruflichen Verrichtungen notwendigen Führerausweis doch noch anzueignen. Wie die Beschwerdeführerin zugestanden hat, hat sie dies innert nützlicher Frist jedoch unterlassen, nachdem sie nach dem Absolvieren des Nothelferkurses Ende Januar 2016 erst rund neuneinhalb Monate später Mitte November 2016 praktische Fahrstunden in Anspruch genommen hat (Kassen-Dok 79). Durch die Missachtung dieser von Beginn weg unmissverständlich vereinbarter Vertragsauflagen hat sie die Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses letztlich eventual-vorsätzlich mitverschuldet. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung erweist sich damit als rechtmässig.

6.1 Zu prüfen bleibt, ob die verfügte Einstellungsdauer angemessen ist. 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. Innerhalb dieses Rahmens fällt die Arbeitslosenkasse ihren Entscheid nach pflichtgemäsem Ermessen. Nach § 57 lit. c VPO hat die Präsidentin der sozialversicherungsrechtlichen Abteilung des Kantonsgerichts den angefochtenen Einspracheentscheid auch auf

dessen Angemessenheit zu überprüfen. Sie greift jedoch bei der Beurteilung der von der Arbeitslosenkasse angeordneten Einstellungsdauer praxisgemäss nur mit Zurückhaltung in deren Ermessensspielraum ein.

6.2 Die Kasse hat das Verhalten der Versicherten als schweres Verschulden qualifiziert und die Dauer der Einstellung im angefochtenen Einspracheentscheid von 36 Tagen auf 31 Tage reduziert. Dabei unterschritt sie die bei selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit übliche Einstelldauer von 36 Tagen. Bei der Festlegung der Dauer der Einstellung zu Gunsten der Beschwerdeführerin hat sie das Verhalten der Arbeitgeberin berücksichtigt, die die Versicherte den Akten zufolge offensichtlich nach einem ersten Mitarbeitergespräch im Dezember 2017 unter Druck gesetzt hat, indem sie sie aus angeblich gesundheitlichen Gründen nur noch für Hilfsarbeiten eingesetzt hat (Kassen-Dok 1). Dabei hat die Kasse allerdings ausser Acht gelassen, dass schuld mindernde Umstände auch auf Seiten der Versicherten vorliegen. Generell ist zunächst darauf hinzuweisen, dass das Absolvieren einer Fahrprüfung notorisch 30 oder mehr praktische Fahrstunden voraussetzt. Eine solche Fahrpraxis war angesichts des tiefen Einkommens der Versicherten (Kassen-Akt 8) mit einem hohen finanziellen Aufwand verbunden. Dass dieser Umstand es ihr verunmöglicht hat, die Fahrprüfung innert Kürze zu absolvieren, musste auch ihrer Arbeitgeberin bewusst sein. Sodann ist zu berücksichtigen, dass die Versicherte im Umfang von 100% angestellt war und zugleich zwei 2003 und 2004 geborene Kinder zu betreuen hatte. Damit verblieb ihr in ihrer Freizeit eine nur sehr beschränkte Möglichkeit, die Fahrstunden überhaupt absolvieren zu können. Ausserdem kann der Beschwerdeführerin nicht vorgeworfen werden, sich generell nicht um die ihr auferlegte Verpflichtung gekümmert zu haben: Aus den zitierten Akten ergibt sich vielmehr, dass sie die praktische Fahrprüfung wiederholt – einmal im Oktober 2015 in Spanien, einmal im Dezember 2017 in der Schweiz – nicht bestanden hat (Kassen-Dok 156 und 203), bis sie im August 2018 die entsprechende Prüfung im dritten Anlauf schliesslich erfolgreich absolviert hat (Beilage 7 zur Beschwerdebegründung). Im Umstand alleine, dass sie die praktischen Fahrprüfungen zunächst zwei Mal nicht bestanden hat, kann kein Verschulden erkannt werden. In der Zeit zwischen Oktober 2015 und Dezember 2017 hat sie sodann jeweils erfolgreich zunächst im Januar 2016 den für die praktischen Fahrstunden vorausgesetzten Nothelferkurs und im August 2016 die Theorieprüfung absolviert (Kassen-Dok 155 und 203). Nachdem sie sich erstmals Mitte November 2016 in den praktischen Fahrunterricht begeben hatte, reduziert sich ihr Verschulden mithin darauf, sich nach dem Bestehen ihrer Theorieprüfung im August 2016 sowie nach dem Nichtbestehen der ersten praktischen Prüfung im Dezember 2017 anschliessend nur zögerlich (wieder) auf die praktischen Prüfungen vorbereitet zu haben. Dieser Vorwurf ist jedoch durch die oben erwähnten Umstände finanzieller und familiärer Natur deutlich zu relativieren. Ein schweres Verschulden kann darin keinesfalls erkannt werden. Zumal die Versicherte über keine Kenntnisse der deutschen Sprache verfügt hat (Kassen-Dok 23), befand sie sich in einem Dilemma, den ihr obliegenden arbeitsvertraglichen Auflagen nachkommen zu müssen, ohne hierfür über die sprachlichen, zeitlichen und finanziellen Möglichkeiten zu verfügen, wie sie für einen möglichst rasche und umfassende praktischen Fahrunterricht aber erfahrungsgemäss vorausgesetzt sind. Daran ändert auch nichts, dass sie – ohnehin erst sehr spät – einen Lohnvorschuss erhalten hat, stellt dieser doch nichts anderes als ein Darlehen dar, welches ihre monatlichen Einnahmen letztlich geschmälert hat (Kassen-Dok 203). Im Ergebnis liegt damit ein nur leichtes Verschulden vor.

Die von der Kasse ursprünglich verfügte Einstellungsdauer ist deshalb im mittleren Bereich des leichten Verschuldens auf 10 Tage festzusetzen. 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 demnach für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Eine Parteientschädigung ist bei der anwaltlich nicht vertretenen Beschwerdeführerin keine auszurichten.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid der Öffentlichen Arbeitslosenkasse vom 12. November 2018 aufgehoben, und die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung wird auf 10 Tage festgesetzt.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.