



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 2. August 2021 (715 20 470 / 201)

Arbeitslosenversicherung

Eventualvorsatz verneint. Ein allfälliges grobfahrlässiges Verhalten kann dem Versicherten einstellrechtlich in Bezug auf den Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht zur Last gelegt werden.

_____ Besetzung Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiber Pascal Acrémann

_____ Parteien **A.**_____, Beschwerdeführer, vertreten durch Erich Züblin, Advokat,
Spalenberg 20, Postfach 1460, 4001 Basel

gegen

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

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Der 1978 geborene A.____ war seit dem 15. Januar 2018 bei der B.____ AG (heute: C.____ AG) als Rettungssanitäter angestellt. Am 13. Februar 2020 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis. Gleichentags wurde eine Aufhebungsvereinbarung getroffen. Am

24. März 2020 meldete sich A.____ beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum X.____ (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und erhob am 25. März 2020 bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Mit Verfügung vom 22. Juni 2020 stellte die Arbeitslosenkasse A.____ ab dem 1. Juni 2020 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 36 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Daran hielt die Einspracheinstanz des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit Baselland (KIGA), Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, fest (Einspracheentscheid vom 20. November 2020).

B. Dagegen erhob A.____, vertreten durch Advokat Erich Züblin, am 7. Dezember 2020 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Er beantragte, der Einspracheentscheid vom 20. November 2020 sei aufzuheben und es sei festzustellen, dass keine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit vorliege; unter o/e-Kostenfolge. Gleichzeitig beantragte er die Durchführung einer mündlichen Parteiverhandlung mit Partei- und Zeugenbefragung sowie die Edition von Unterlagen der ehemaligen Arbeitgeberin. Zur Begründung hielt er im Wesentlichen fest, dass arbeitslosenversicherungsrechtlich kein sanktionswürdiges Verhalten vorliege.

C. In ihrer Vernehmlassung vom 25. Januar 2021 schloss die Beschwerdegegnerin auf Abweisung der Beschwerde.

D. Am 1. Februar 2021 holte das Kantonsgericht bei der C.____AG ausgewählte Unterlagen und am 1. März 2021 das vollständige Personaldossier des Beschwerdeführers ein.

E. Am 11. März 2021 nahm Advokat Züblin Stellung. Gleichzeitig reichte er eine Erklärung des Beschwerdeführers vom 10. März 2021 zu den Akten.

F. Mit Verfügung vom 23. März 2021 wurde den Parteien je eine Kopie der Eingabe der C.____AG vom 12. März 2021 (Personaldossier) zugestellt und die Eingaben der Parteien vom 25. Januar 2021 und 11. März 2021 untereinander ausgetauscht.

G. Im Rahmen des zweiten Schriftenwechsels (Replik vom 29. März 2021 / Duplik vom 29. April 2021) hielten die Parteien an ihren Anträgen fest.

H. Mit Instruktionsverfügung vom 4. Mai 2021 wurde der (Beweis)Antrag des Beschwerdeführers auf Durchführung einer Parteiverhandlung zwecks Vornahme einer Partei- und Zeugenbefragung abgewiesen und der Fall dem Präsidium zur Beurteilung überwiesen.

Die Präsidentin 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 Arbeitslosenver-

sicherung Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Örtlich zuständig ist nach Art. 100 Abs. 3 AVIG i.V.m. 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. Vorliegend kam der Beschwerdeführer seinen Kontrollpflichten im Kanton Basel-Landschaft nach, weshalb die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts zu bejahen ist. Laut § 54 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht als einzige gerichtliche Instanz des Kantons Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG, weshalb auch die sachliche Zuständigkeit zu bejahen ist. Auf die im Übrigen frist- und formgerecht erhobene Beschwerde vom 7. Dezember 2020 ist demnach einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO, in der Fassung ab 1. Januar 2019, entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 20'000.-- durch Präsidialentscheid. Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 36 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 317.90 beläuft sich der Streitwert auf Fr. 11'444.40 (36 Tage à Fr. 317.90). Die Angelegenheit ist deshalb präsidial zu entscheiden.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Kommt sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse die Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen (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, Arbeitslosenversicherung, in: Schindler/Tanquerel/Tschannen/Uhlmann, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 3. Auflage, Basel 2016, Rz. 828 ff.).

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).

2.3.1 Gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (Übereinkommen Nr. 168 der IAO), das für die Schweiz am 17. Oktober 1991 in Kraft getreten ist, kann eine Leistung, auf die eine geschützte Person bei Voll- oder Teilzeitarbeitslosigkeit oder Verdienstaufschlag infolge einer vorübergehenden Arbeitseinstellung ohne Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses Anspruch gehabt hätte, nur gekürzt werden, wenn die zuständige Stelle festgestellt hat, dass die betreffende Person vorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat. Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO ist hinreichend bestimmt und klar, um als Grundlage eines Entscheids im Einzelfall dienen zu können, und ist daher direkt anwendbar (vgl. 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 (vgl. Urteil des EVG vom 4. Juni 2002, C 371/01, E. 2b).

2.3.2 Eventualvorsatz ist im Zusammenhang mit Art. 44 lit. a AVIV anzunehmen, wenn die versicherte Person vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin führt (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 dem Täter oder der Täterin die Möglichkeit, das Risiko der Tatbestandsverwirklichung bewusst ist. Die entscheidende Differenz liegt auf der Willensseite. Auch wer die Möglichkeit der Tatbestandsverwirklichung – hier der Arbeitgeberkündigung – 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 die versicherte Person sich für die Tatbestandsverwirklichung entscheidet, sie in Kauf nimmt. Weitestgehend ausser Frage stehen dürfte das Willenselement nur, wenn die versicherte Person die Kündigung durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin für so naheliegend hält, dass die Bereitschaft, sie als Folge ihres Verhaltens hinzunehmen, vernünftigerweise nicht mehr bezweifelt werden kann; oder wenn sie ihr, im eigentlichen Sinn des Wortes, erwünscht oder recht war, wie wohl auch noch im Falle schierer Gleichgültigkeit. Als Faustregel formuliert: Dass die versicherte Person die Tatbestandsverwirklichung in Kauf genommen hat, liegt grundsätzlich näher, je wahrscheinlicher es ihr erschien, dass sie eintreten könnte,

und je weniger sie sie innerlich ablehnte, und umgekehrt (vgl. auch Urteil des Bundesgerichts vom 16. Juni 2008, 8C_504/2007, E. 5.4 mit Hinweis). Zu den Umständen, die allenfalls auf eventualvorsätzliches Verhalten schliessen lassen, gehören die Grösse des der versicherten Person bekannten Risikos der Tatbestandsverwirklichung, die Schwere der Sorgfaltspflichtverletzung, die Beweggründe und die Art der Tathandlung. Die Verwaltung und das Gericht dürfen vom Wissen der versicherten Person auf deren Willen schliessen, wenn sich ihr der Eintritt des Erfolgs als so wahrscheinlich aufdrängte, dass die Bereitschaft, ihn als Folge hinzunehmen, vernünftigerweise nur als Inkaufnahme des Erfolgs ausgelegt werden kann. Was die versicherte Person wusste, wollte und in Kauf nahm, betrifft innere Tatsachen und ist somit Tatfrage. Rechtsfrage ist hingegen, ob im Lichte der festgestellten Tatsachen der Schluss auf Eventualvorsatz berechtigt erscheint (vgl. 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 Sachverhaltes (THOMAS LOCHER, Grundriss des Sozialversicherungsrechts, 3. Aufl., Bern 2014, S. 542, 598; 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. Urteil des Bundesgerichts vom 29. Januar 2009, 8C_552/2008, E. 2 mit Hinweis). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosse 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 beweisgemässiger 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).

4. Zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer zur Kündigung Anlass gegeben und deshalb die Folgen der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV mithin die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu tragen hat. Insbesondere ist zu prüfen, ob dem Beschwerdeführer zu Recht ein (eventuell)vorsätzliches Verhalten zur Last gelegt wurde.

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

5.2 Der Beschwerdeführer war ab dem 15. Januar 2018 bei der heutigen C.____AG als Rettungssanitäter tätig. Am 13. Februar 2020 kündigte diese das Arbeitsverhältnis. Gleichentags wurde eine Aufhebungsvereinbarung getroffen, wobei sich die Arbeitgeberin verpflichtete, dem Beschwerdeführer den vollen Lohn inkl. den 13. Monatslohn pro rata temporis, Ferien und die Überstunden bis zum 31. Mai 2020 gemäss den geltenden Anstellungsbedingungen zu bezahlen. Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 25. März 2020 vermerkte der Versicherte, dass die Arbeitgeberin mit ihm nicht zufrieden gewesen sei. In der Bescheinigung vom 27. März 2020 äusserte sich die Arbeitgeberin nicht zum Grund der Kündigung. Auf Nachfrage der Beschwerdegegnerin hielt deren Geschäftsführer am 16. April 2020 fest, dass Differenzen hinsichtlich Qualität und Arbeitsweise bestanden hätten. Nachdem der Versicherte bei einem Einsatz am 6. Februar 2020 «die ärztlich delegierte Kompetenz nicht befolgt» und sich «in Bezug auf die medizinische Handlung» grob fahrlässig verhalten habe, hätten sie sich dazu entschlossen, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Der Vorfall sei mit dem Versicherten ausführlich besprochen worden.

5.3 Am 10. Juni 2020 nahm der Versicherte Stellung. Er führte aus, am 6. Februar 2020 seien sein Kollege und er zu einem Patienten mit Verdacht auf Lungenentzündung gerufen worden. Der Hausarzt habe diesen normal eingewiesen. Beim Betreten der Wohnung sei ihnen der Patient auf dem Flur entgegengekommen. Er habe leichte Atembeschwerden gehabt. Die Erstversorgung habe eine mangelhafte Sauerstoffsättigung gezeigt, der Patient sei aber fit gewesen und habe keine Schmerzen angegeben. Da die elektrische Liege nicht funktioniert habe und der Patient nicht in der Lage gewesen sei, zu Fuss zur Ambulanz zu gehen, habe er die Notrufzentrale kontaktiert und eine Ersatzambulanz angefordert. Derweil habe der Patient ruhig und mit minimaler Atemnot auf dem Sofa gesessen. Er habe ihn darüber informiert, dass ein anderes Fahrzeug zu ihm unterwegs sei und sie sich (auf Anweisung der Notfallzentrale) in die Werkstatt begeben müssten. In den folgenden zwanzig Minuten habe sich der Zustand des Patienten verschlechtert, weshalb ein Notarzt gerufen werden musste. Infolge dieses Einsatzes und anderer Dinge – die aber im Vorfeld nie mit ihm besprochen worden seien – sei die Kündigung erfolgt. Die Unterredung habe fünf Minuten gedauert.

5.4 Im Rahmen des Einspracheverfahrens führte die Beschwerdegegnerin bei der ehemaligen Arbeitgeberin eine amtliche Erkundigung durch. Am 14. Oktober 2020 hielt deren Geschäftsführer fest, die Kündigung sei wegen einer groben Fahrlässigkeit des Versicherten als verantwortlicher Rettungssanitäter anlässlich des Notfalleinsatzes vom 6. Februar 2020 erfolgt. Das technische Problem mit der Patiententrage habe keine Auswirkung auf die pflichtbewusste

Ausübung der notfallmedizinischen Patientenversorgung gehabt. Weitere Einzelheiten zum Einsatz würden keine besseren Erkenntnisse bringen. Im Sinne der Patientensicherheit hätten sie keine andere Möglichkeit gesehen, als sich vom Versicherten zu trennen. Hierzu nahm der Versicherte am 26. Oktober 2020 Stellung, wobei er im Wesentlichen festhielt, aufgrund der Unterlagen sei unklar, ob sein Verhalten tatsächlich grob- oder nur leichtfahrlässig gewesen sei. Ein (Eventual)Vorsatz liege aber nicht vor.

5.5 Am 1. Februar 2021 holte das Kantonsgericht bei der ehemaligen Arbeitgeberin ausgewählte Unterlagen und am 1. März 2021 das vollständige Personaldossier des Beschwerdeführers ein. Darin befindet sich eine Aktennotiz zum Notfalleinsatz vom 6. Februar 2020, woraus hervorgeht, dass der Versicherte um 12:39 Uhr für den Einsatz aufgeboten worden und um 12:56 Uhr vor Ort gewesen sei. Um 13:09 Uhr habe er (telefonisch) mitgeteilt, dass der Patient immobil sei und wegen technischer Probleme nicht transportiert werden könne. Beim Eintreffen der Ersatzambulanz um 13:37 Uhr sei der Versicherte nicht mehr vor Ort gewesen. Auf Nachfrage habe er angegeben, für den Tausch des Rettungswagens zurück zur Wache gefahren zu sein. Aus der Aktennotiz ergibt sich weiter, dass das Ersatzteam beim Patienten eine Ateminsuffizienz, Erschöpfungszeichen, eine schweissig-blasse Haut und eine Körpertemperatur von 35,4°C festgestellt habe, weshalb es ihn rasch ins Krankenhaus transportiert habe. Schliesslich wurde vermerkt, dass der Vorfall ein enorm hohes Risiko für die Patientensicherheit bedeute und nicht akzeptabel sei. Die Leitung der C.____AG werde gebeten, dies präventiv für die Zukunft zu regeln. Aus dem Personaldossier des Versicherten ergibt sich weiter, dass am 19. Februar 2020 eine Besprechung mit dem damaligen Teamkollegen des Versicherten, dem ärztlichen Leiter und dem Leiter Rettungsdienst stattfand, wobei der Vorfall vom 6. Februar 2020 und eine angeblich nachweisliche Fälschung des Notfallprotokolls thematisiert wurden. Der damalige Teamkollege gab an, dass der Versicherte initial kein medizinisches Equipment zum Patienten habe mitnehmen wollen und ihn – ohne zunächst den Zustand des Patienten zu prüfen – angewiesen habe, die Trage bereit zu stellen. Da der Transport unmöglich gewesen sei, habe der Versicherte eine Ersatzambulanz bestellt und gegen seinen Rat beschlossen, den Ort vor dem Eintreffen derselben zu verlassen.

5.6 Am 10. März 2021 nahm der Beschwerdeführer Stellung. Er hielt fest, beim Einsatz am 6. Februar 2020 hätten sie auf ein Ersatzfahrzeug wechseln müssen, da das ursprünglich überprüfte Fahrzeug defekt gewesen sei. Sie hätten den Ersatzwagen nicht kontrollieren können. Tatsächlich hätten er und sein Teamkollege vor Ort zunächst den Befund des Patienten aufgenommen. Hernach habe er die Vitalwerte (Blutdruck, Puls, Sauerstoffsättigung) erfasst. Diese seien aber – wie sich später herausstellte – im Gerät nicht aufgezeichnet worden. Aus diesem Grund sei die Arbeitgeberin davon ausgegangen, dass er die Vitalwerte nicht erhoben habe. Weder sein Teamkollege noch der Rettungsdienstleiter hätten ihm geraten oder befohlen, bis zum Eintreffen der Ersatzambulanz vor Ort zu bleiben. Sie seien zu diesem Einsatz vom Hausarzt ohne Sondersignal aufgeboten worden. Der Patient habe ihnen die Tür geöffnet und die Koffer bereits gepackt gehabt. Er sei wegen eines Verdachts auf eine beginnende Lungenentzündung eingewiesen worden. Dem Patienten sei es nicht sonderlich gut gegangen und er habe leichte Atemnot angegeben. Die Vitalwerte seien vermindert, aber noch im kompensierten Rahmen gewesen. Er habe den Zustand des Patienten nicht als kritisch eingestuft und ihn auf-

gefordert, bis zum Eintreffen der Ersatzambulanz auf dem Sofa sitzen zu bleiben. Gegen den Entscheid, den Patienten alleine zu lassen, habe auch sein Teamkollege, der ebenfalls langjähriger Rettungssanitäter und Einsatzleiter sei, nicht interveniert. Die Angaben des ehemaligen Teamkollegen im Gesprächsprotokoll vom 19. Februar 2020 seien deshalb nicht korrekt. Sie würden zuerst immer mit dem Equipment und zu zweit die Lage der Patienten prüfen. Es mache keinen Sinn, sofort einen Transport zu richten, da die Patienten manchmal in der Lage seien, zu Fuss zur Ambulanz zu gehen. Das konkrete Vorgehen hätten er und sein Teamkollege gemeinsam beschlossen.

6. Im angefochtenen Einspracheentscheid vom 20. November 2020 begründete die Beschwerdegegnerin die Einstellung in der Anspruchsberechtigung damit, dass der Beschwerdeführer als ausgebildeter Rettungssanitäter umfassende Kenntnisse über die pflichtbewusste Ausübung seiner Tätigkeit gehabt habe und nicht von fehlender Qualifikation auszugehen sei. Daher könne nicht sein, dass er als verantwortlicher Rettungssanitäter einen auf Hilfe angewiesenen Patienten alleine zurücklasse. Für sein Verhalten gebe es keine entschuldbaren Gründe. Er hätte den Patienten auch ohne funktionstüchtige Trage versorgen können. Eine Rückkehr in die Werkstatt wäre jedenfalls nicht angezeigt gewesen. Sodann wäre es ihm zumutbar gewesen, die Ambulanz vor dem Einsatz auf ihre Funktionstüchtigkeit zu kontrollieren. Alles in allem habe er damit rechnen müssen, dass sein pflichtwidriges Verhalten zur Kündigung führe. Damit habe er die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zumindest eventualvorsätzlich herbeigeführt, was eine Einstelldauer von 36 Tagen rechtfertige. Demgegenüber stellt sich der Beschwerdeführer auf den Standpunkt, selbst wenn er beim besagten Einsatz ex ante betrachtet nicht lege artis gehandelt habe, habe er dennoch nicht wissentlich und willentlich gegen medizinische Standards oder eine Dienstvorschrift verstossen. Zudem habe das technische Problem mit der Trage nach den Angaben der ehemaligen Arbeitgeberin keine Auswirkung auf die pflichtbewusste Ausübung der notfallmässigen Patientenversorgung gehabt. Die Umstände des Rettungseinsatzes würden in keiner Art und Weise auf vorsätzliches pflichtwidriges Handeln schliessen lassen. Schlimmstenfalls handle es sich um ein grobfahrlässiges Verhalten resp. um Inkompetenz, weshalb arbeitslosenversicherungsrechtlich eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung entfalle.

7.1 Eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit setzt ein vorwerfbares Fehlverhalten bezüglich des Nichterhalts bzw. des Verlustes einer Arbeitsstelle voraus. Ein solches zeichnet sich durch ein vermeidbares Handeln bzw. Nichthandeln aus. Wie bereits ausgeführt, kommt eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Kündigung nur in Betracht, wenn das vorwerfbare Verhalten klar feststeht und vorsätzlich erfolgt ist, wobei Eventualvorsatz genügt. Ein solcher ist anzunehmen, wenn die versicherte Person vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin führt. Demgegenüber darf bei blosser Fahrlässigkeit keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgen. Ein einstellrechtlich relevantes Fehlverhalten im vorstehend umschriebenen Sinn, das dem Beschwerdeführer in Bezug auf den Eintritt der Arbeitslosigkeit zur Last zu legen wäre, ist nicht ersichtlich. So legte der Beschwerdeführer glaubhaft dar, bei seinem Einsatz am 2. Februar 2020 zwar erkannt zu haben, dass es dem Patienten nicht sonderlich gut ging. Er kam aber aufgrund der Vitalwerte, der (im damaligen Zeitpunkt) nur leichten Atemnot

und Schmerzfreiheit des Patienten, dessen Verhalten (Entgegenkommen im Flur, bereits gepackte Koffer), sowie der weiteren Umstände (Einweisung wegen eines Verdachts auf eine beginnende Lungenentzündung, Einsatz ohne Sondersignal) zur Auffassung, dass dessen Zustand nicht kritisch war und er aus medizinischer Sicht alleine auf die Ersatzambulanz warten konnte. Unter diesen Umständen kann – entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin – nicht gesagt werden, der Beschwerdeführer habe in grober Verletzung seiner Dienstpflicht einen ihm anvertrauten und auf medizinische Hilfe angewiesenen Patienten bewusst im Stich gelassen und damit vorsätzlich zu seiner Entlassung beigetragen. Auch wenn der Beschwerdeführer – wie sich später herausstellte – die gesundheitliche Lage des Patienten nicht richtig einschätzte, ist vor diesem Hintergrund nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit anzunehmen, dass ihm in jenem Zeitpunkt bewusst war, mit seinem Verhalten eine Arbeitgeberkündigung zu riskieren, erachtete er doch sein Vorgehen aufgrund der Umstände für vertretbar. Im Lichte der von ihm wahrgenommenen Umstände erscheint der Schluss auf Eventualvorsatz nicht berechtigt. Indem der Beschwerdeführer die Möglichkeit einer bedrohlichen Lage für den Patienten und die Notwendigkeit einer ununterbrochenen Überwachung/Betreuung nicht in Betracht zog, ist ihm allenfalls der Vorwurf grobfahrlässigen Verhaltens zu machen, was ihm einstellrechtlich in Bezug auf den Eintritt der Arbeitslosigkeit aber nicht zur Last gelegt werden kann.

7.2 Daran vermögen die Vorbringen der Beschwerdegegnerin nichts zu ändern. Wenn sie geltend macht, der Beschwerdeführer habe mit seinem Verhalten gegen medizinische Standards, Dienstvorschriften oder die Berufsethik verstossen, kann ihr nicht beigespflichtet werden. Zunächst benennt sie nicht, welche konkreten (übergeordneten) Vorschriften oder arbeitsvertragliche Pflichten der Beschwerdeführer vorsätzlich verletzt haben soll. Solche sind auch nicht ersichtlich. Soweit sie sich auf die Stellungnahme der ehemaligen Arbeitgeberin vom 16. April 2020 beruft, wonach der Beschwerdeführer «die ärztlich delegierte Kompetenz nicht befolgt» habe, und daraus schliesst, dass er wegen eines weisungswidrigen Verhaltens gekündigt worden sei, ist ihr entgegenzuhalten, dass die unklare Formulierung in der Stellungnahme der ehemaligen Arbeitgeberin keine gesicherten Schlüsse zulässt. Zwar trifft zu, dass Rettungssanitäterinnen und -sanitäter verpflichtet sind, ihre Arbeit *lege artis* zu erledigen und ärztliche Anweisungen zu befolgen. Vorliegend spricht aber die Tatsache, dass in jenem Zeitpunkt kein (anweisender) Arzt vor Ort war, gegen eine konkrete ärztliche Weisung und die Tatsache, dass die Leitung der C.____AG in der Aktennotiz vom 6. Februar 2020 angewiesen wurde, das Vorgehen präventiv für die Zukunft zu regeln, gegen eine entsprechende Dienstanweisung. Vor diesem Hintergrund erscheint die Aussage des Beschwerdeführers glaubwürdig, wonach ihm weder sein damaliger Teamkollege noch der Rettungsdienstleiter geraten oder befohlen hätten, den Einsatzort nicht zu verlassen. Gegenteiliges ist nicht erstellt. Ein Mitarbeitergespräch oder gar eine Verwarnung wegen eines früheren Fehlverhaltens des Beschwerdeführers mit einer entsprechenden Weisung liegt ebenfalls nicht vor. Demnach kann nicht geschlossen werden, dass der Beschwerdeführer wissentlich und willentlich eine ärztliche Anordnung oder eine Dienstvorschrift verletzt und damit die Kündigung eventualvorsätzlich in Kauf genommen habe. Dass er – wie ihm die Beschwerdegegnerin unterstellt – mit seinem Verhalten gegen die Berufsethik verstossen hätte, ist nicht ersichtlich. Soweit die Beschwerdegegnerin, aufgrund der Tatsache, dass der Rettungswagen nicht funktionstüchtig war, eine Verletzung der Dienstpflicht des Beschwerdeführers zu erkennen glaubt, ist ihr entgegenzuhalten, dass die ehemalige Ar-

beitgeberin die Kündigung nicht explizit damit begründete. In ihrer Stellungnahme vom 14. Oktober 2020 hielt sie vielmehr fest, dass das technische Problem mit der Trage auf die pflichtbewusste Ausübung der notfallmässigen Patientenversorgung keine Auswirkung gehabt habe, weshalb sich auch aus diesem Grund keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung rechtfertigt.

8. Liegt nach dem Gesagten kein eventualvorsätzliches Verhalten vor, ist von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV abzusehen. Die Beschwerde ist daher gutzuheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 20. November 2020 aufzuheben.

9. Bei diesem Ausgang des Verfahrens kann auf die Durchführung einer Parteiverhandlung verzichtet werden. Zwar besteht bei Vorliegen eines klaren und unmissverständlichen Parteiantrags grundsätzlich Anspruch auf eine öffentliche Parteiverhandlung. Das kantonale Gericht kann aber davon absehen, wenn es – wie hier – auch ohne eine solche aufgrund der Akten zum Schluss gelangt, dass dem materiellen Rechtsbegehren der bezüglich der Verhandlung Antrag stellenden Partei zu entsprechen ist (vgl. BGE 136 I 279 E. 1 mit Hinweis auf BGE 122 V 47 E. 3b/ee und 3b/ff.; vgl. zum Ganzen: SVR 2017 UV Nr. 30 S. 99, Urteil des Bundesgerichts vom 30. März 2017, 8C_723/2016 E. 2.3 mit Hinweisen).

10.1 Gemäss Art. 61 lit. f^{bis} ATSG ist das Verfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Sieht das Einzelgesetz keine Kostenpflicht vor, kann das Gericht einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, Gerichtskosten auferlegen. Da das AVIG keine Kostenpflicht vorsieht und sich die Parteien weder mutwillig noch leichtsinnig verhalten haben, sind für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben.

10.2 Laut Art. 61 lit. g ATSG hat die obsiegende beschwerdeführende Person Anspruch auf Ersatz der Parteikosten. Dem Beschwerdeführer als obsiegende Partei ist demnach eine Parteientschädigung zu Lasten der Beschwerdegegnerin zuzusprechen. Der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers hat in seiner Honorarnote vom 6. Mai 2021 für das vorliegende Verfahren einen Zeitaufwand von 13 Stunden und 25 Minuten geltend gemacht, was in Anbetracht der sich stellenden Sachverhalts- und Rechtsfragen sowie des zweiten Schriftenwechsels angemessen ist. Der Aufwand des Rechtsvertreters wird mit dem im Sozialversicherungsrecht üblichen Stundenansatz von Fr. 250.-- vergütet (vgl. § 3 Abs. 1 der Tarifordnung für Anwältinnen und Anwälte vom 17. November 2003). Nicht zu beanstanden sind die ausgewiesenen Auslagen im Betrag von Fr. 96.50. Dem Rechtsvertreter ist demnach ein Honorar von Fr. 3'716.35 (13,41 Stunden à Fr. 250.-- + Auslagen von Fr. 96.50 inkl. 7,7 % Mehrwertsteuer) zu Lasten der Beschwerdegegnerin zuzusprechen.

Demgemäss wird **erkannt**:

- ://:
1. In Gutheissung der Beschwerde wird der angefochtene Einspracheentscheid vom 20. November 2020 aufgehoben.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die Beschwerdegegnerin hat dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 3'716.35 (inkl. Auslagen und 7,7 % Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

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