



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

Vom 28. April 2014 (715 13 260)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit; das dem Arbeitnehmer zur Last gelegte Verhalten muss mindestens eventualvorsätzlich erfolgt sein und in beweiswürdiger Hinsicht klar feststehen; Vorwurf der Minderleistung in casu infolge Überforderung verneint.

_____ Besetzung Präsidentin Eva Meuli, Gerichtsschreiber Stephan Paukner

_____ Parteien **A.**_____, Beschwerdeführer

gegen

Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32,
4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Der 1964 geborene A._____ war vom 1. Juli 2011 bis 31. Dezember 2012 als Chauffeur und Servicefachmitarbeiter bei der Firma B._____ AG angestellt. Dieses Arbeitsverhältnis wurde am 30. Oktober 2012 innert der gesamtarbeitsvertraglichen Kündigungsfrist von zwei Monaten per Ende Dezember 2012 durch die Arbeitgeberin aufgelöst. Am 20. Dezember 2012 meldete sich der Versicherte zur Arbeitsvermittlung an und erhob am 16. Januar 2013 Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. Januar 2013.

B. Die Öffentliche Arbeitslosenkasse des Kantons Basel-Landschaft (Kasse) klärte in der Folge die Umstände ab, die zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses geführt hatten. Mit Verfügung vom 7. Februar 2013 stellte sie die Anspruchsberechtigung mit Wirkung ab 1. Januar 2013 für die Dauer von 28 Tagen wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ein. Eine gegen diese Verfügung gerichtete Einsprache wies sie mit Entscheid vom 15. August 2013 ab.

C. Gegen diesen Einspracheentscheid vom 15. August 2013 erhob der Versicherte am 16. September 2013 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Sinngemäss beantragte er dessen Aufhebung mit der Begründung, dass er seine Arbeitslosigkeit nicht selbst verschuldet habe.

D. Die Kasse schloss mit Vernehmlassung vom 29. November 2013 auf Abweisung der Beschwerde. Zusammenfassend machte sie geltend, dass der Beschwerdeführer Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben habe.

Auf die weiteren Ausführungen der Parteien ist, soweit notwendig, in den Erwägungen einzugehen.

Die Präsidentin zieht **i n E r w ä g u n g** :

1.1 Gemäss Art. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 i.V.m. Art. 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 ist ein Gericht als letzte kantonale Instanz für die Beurteilung von Beschwerden aus dem Bereich der Sozialversicherung sachlich zuständig. Örtlich zuständig ist nach Art. 100 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 128 Abs. 1 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 und Art. 119 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 AVIV das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. Nach § 54 Abs. 1 lit. a des kantonalen Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG. Der Beschwerdeführer erfüllt die Kontrollpflicht im Kanton Basel-Landschaft. Auf die beim sachlich und örtlich zuständigen Gericht form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist somit 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. Im vorliegenden Fall ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Umfang von 28 Einstelltagen zu einem Taggeld von Fr. 150.40 und somit ein Streitwert unter Fr. 10'000.-- zu beurteilen. Über die Beschwerde ist demnach präsidial zu entscheiden.

2. Strittig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Umfang von 28 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden ist.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, alles Zumutbare unternehmen, um die Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (Schadenminderungspflicht; vgl. BGE 114 V 285 E. 3, 111 V 239 E. 2a, 108 V 165 E. 2a). Zur Durchsetzung dieses Prinzips sieht das Gesetz bei Verhaltensweisen, die sich negativ auf den Eintritt oder die Dauer der Leistungspflicht der Arbeitslosenversicherung auswirken, Sanktionen vor (vgl. dazu THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Koller/Müller/Rhinow/Zimmerli, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 2. Aufl., Basel/Genf/München 2007, Rz. 822). So kann bei Verwirklichung der in Art. 30 Abs. 1 AVIG aufgezählten Tatbestände die Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung für eine bestimmte Anzahl von Tagen ausgesetzt werden.

2.2 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit liegt dann vor, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und den persönlichen Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt (vgl. Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung [ARV] 1982 Nr. 4 S. 39).

2.3 Im Falle einer Arbeitgeberkündigung gilt die Arbeitslosigkeit gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat. 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 (vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; seit 1. Januar 2007: Bundesgericht, sozialrechtliche Abteilungen] C 392/00 vom 8. Oktober 2002 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 (vgl. BGE 112 V 244 f. E. 1).

2.4 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 Verdienstausschluss 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 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 schuldhafte 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 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 (vgl. 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 (vgl. JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 76 f.).

3.1 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungsverfahren und der Sozialversicherungsprozess sind vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben Versicherungsträger und Sozialversicherungsgericht von Amtes wegen, aus eigener Initiative und ohne Bindung an die Vorbringen oder Beweisanträge der Parteien für die richtige und vollständige Abklärung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen. Dieser Grundsatz gilt indessen nicht uneingeschränkt, er wird ergänzt durch die Mitwirkungspflichten der Parteien (vgl. Bundesgerichtsentscheid [BGE] 125 V 195 E. 2, 122 V 158 E. 1a, je mit Hinweisen). Zu beachten ist jedoch, dass der Untersuchungsgrundsatz die Beweislast im Sinne der Beweisführungslast begriffsnotwendig ausschliesst, da es Sache der verfügenden Verwaltungsstelle bzw. des Sozialversicherungsgerichts ist, für die Zusammentragung des Beweismaterials besorgt zu sein. Im Sozialversicherungsprozess tragen die Parteien in der Regel eine Beweislast mithin nur insofern, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes aufgrund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (vgl. BGE 117 V 264 E. 3b mit Hinweisen).

3.2 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 ist (vgl. 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 (vgl. HANS-ULRICH STAUFFER/BARBARA KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, 3. Auflage, Zürich 2008, S. 146). Die blosser Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den 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 C 53/00 vom 17. Oktober 2000 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 C 365/01 vom 7. November 2002 E. 2 und C 392/00 vom 8. Oktober 2002 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).

4.1 Strittig ist, ob der Beschwerdeführer Anlass zur 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 vorgeordnete Fehlverhalten mindestens eventualvorsätzlich begangen hat.

4.2 Im angefochtenen Einspracheentscheid hat die Kasse die Einstellung in der Anspruchsberechtigung damit begründet, dass der Versicherte eingeräumt habe, die ihm übertragenen Arbeiten nicht immer fachgerecht erledigt bzw. die von der Arbeitgeberin monierten Schäden an den von ihm verwendeten Fahrzeugen verursacht zu haben. Da er ausserdem nicht bestritten habe, dass die Arbeitgeberin in diesem Zusammenhang vorgängig ein ausführliches Gespräch mit ihm geführt habe, hätte er darum bedacht sein müssen, keinen Anlass für eine Kündigung zu geben. Dies aber habe er offensichtlich unterlassen. Stattdessen habe er zu erkennen gegeben, dass er nicht willens sei, seine Arbeitseinstellung zu überdenken und sich zu verbessern. Selbst unter der Berücksichtigung, dass der Versicherte in fachlicher Hinsicht unabsichtlich eine ungenügende Leistung erbracht habe, sei klar, dass er seine Arbeitslosigkeit zumindest mitverschuldet habe.

4.3 Aus den Akten geht hervor, dass die ehemalige Arbeitgeberin des Versicherten das Arbeitsverhältnis deshalb gekündigt hatte, weil der Versicherte trotz eineinhalb Jahren Berufspraxis über nur ungenügende Fachkompetenz verfügt und überdurchschnittlich viele Schäden an den Fahrzeugen der Arbeitgeberin verursacht habe. Die Schwächen des Versicherten seien ihm in einem Einzelgespräch ausführlich erläutert worden; eine Verbesserung habe jedoch leider nicht festgestellt werden können (vgl. Kündigung vom 30. Oktober 2012, Akten der Kasse Nr. 68). Dem Arbeitszeugnis der ehemaligen Arbeitgeberin zufolge habe man den Versicherten als zuverlässigen und gewissenhaften Mitarbeiter kennengelernt, der die ihm übertragenen Arbeiten stets fachgerecht und zur Zufriedenheit ausgeführt habe. Zu den ihm anvertrauten Fahrzeugen habe er Sorge getragen. Bis zu seinem Austritt aus der Firma sei er unfallfrei gefahren. Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Arbeitskollegen und Auftraggebern sei stets freundlich und korrekt gewesen (vgl. Zeugnis der B.____ AG vom 18. Januar 2013, Akten der Kasse Nr. 22). Dem Schreiben des Versicherten vom 28. Januar 2013 an seine ehemalige Arbeitgeberin ist zu entnehmen, dass er die Kündigungsgründe für nicht gerechtfertigt halte. Er sei der Meinung, die meisten Aufgaben fachgerecht erledigt zu haben, auch wenn es Pannen gegeben habe. Er sei fest der Meinung, dass die verursachten Schäden durchaus im Durchschnitt gelegen hätten und niemals von beträchtlichem Ausmass gewesen seien (vgl. Akten der Kasse Nr. 125 f.). Entsprechend ist dem Beiblatt zum rechtlichen Gehör des Versicherten vom 29. Januar 2013 zu entnehmen, dass er die im Kündigungsschreiben aufgeführten

Kündigungsgründe für nicht angemessen halte. Er sei sehr wohl in der Lage gewesen, die meisten Aufträge fachgerecht zu erledigen. Die Schäden an den Fahrzeugen hätten sich im Durchschnitt gehalten (vgl. Akten der Kasse Nr. 123 f.). Im Rahmen des Einspracheverfahrens holte die Kasse schliesslich ergänzende Erkundigungen zu den Widersprüchen zwischen den Ausführungen im Arbeitszeugnis und zu den in der Kündigung aufgeführten Gründen ein. Der telefonischen Auskunft von Herrn C._____ der B._____ AG vom 6. August 2013 zufolge liege der Grund für die Differenz darin, dass die Arbeitgeberin im Arbeitszeugnis nichts Negatives schreiben dürfe. Der Versicherte sei zwar unfallfrei gefahren; indessen habe er immer wieder Schäden am Fahrzeug verursacht, wie beispielsweise ein fehlender Spiegel oder ein defekter Rückspiegel. Dies sei bei den übrigen Arbeitnehmern nicht vorgekommen. Der Versicherte habe generell unsorgfältig und zu langsam gearbeitet. Er habe bei der Kundschaft Schäden z. B. an den E._____ angerichtet. Die Arbeitgeberin sei zum Schluss gekommen, dass sich die Situation nicht mehr bessern würde und habe das Arbeitsverhältnis daher beendet. Man unterstelle dem Versicherten nicht, dass er absichtlich schlecht gearbeitet habe. Er habe es wohl nicht besser gekonnt.

4.4 Unbestritten ist der Umstand, dass es im Verlaufe des Arbeitsverhältnisses zwischen den Vertragsparteien offenbar zu Differenzen in Bezug auf die Verrichtung der vertraglichen Arbeitsleistung des Versicherten gekommen ist und die Arbeitgeberin mit der Qualität der Arbeit des Beschwerdeführers unzufrieden war. So hat der Beschwerdeführer – wie die Kasse zu Recht vorbringt – grundsätzlich zugestanden, dass es einerseits zu gewissen Schäden an den von ihm benutzten Fahrzeugen gekommen ist. Andererseits hat er anerkannt, dass es bei der Verrichtung der ihm übertragenen Arbeiten zu Pannen gekommen ist (vgl. Schreiben des Versicherten vom 28. Januar 2013, Akten der Kasse Nr. 125; Beiblatt zum rechtlichen Gehör des Versicherten vom 29. Januar 2013, Akten der Kasse Nr. 124; ebenso Einsprache des Versicherten vom 18. Februar 2013, Akten der Kasse Nr. 19). Unbestritten ist im Weiteren, dass die beanstandeten Punkte noch während des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Versicherten und seiner ehemaligen Arbeitgeberin offensichtlich anlässlich eines Einzelgesprächs besprochen worden sind (vgl. Kündigungsschreiben vom 30. Oktober 2012, Akten der Kasse 68; rechtliches Gehör vom 29. Januar 2013, Akten der Kasse Nr. 123 sowie Beschwerdebegründung des Versicherten vom 13. September 2013), eine eigentliche Verwarnung hingegen nicht ausgesprochen worden ist (vgl. Akten der Kasse, a.a.O.). Eine solche ist weder behauptet noch geht sie aus den erwähnten Unterlagen oder aus den nachträglich eingeholten Informationen der ehemaligen Arbeitgeberin hervor (vgl. Aktennotiz vom 6. August 2013, Akten der Kasse Nr. 18). Der Beschwerdeführer wendet ausserdem ein, dass sich die Schäden und Pannen im Rahmen des Durchschnittlichen bewegt hätten. Damit kann zwar festgestellt werden, dass der Versicherte bei der Verrichtung seiner Tätigkeit immerhin gewisse Schäden verursacht hat. Inwieweit damit aber den gegenteiligen Aussagen seiner ehemaligen Arbeitgeberin zufolge von einer ungenügenden Leistung auszugehen ist, weil die durch die übrigen Mitarbeitenden verursachten Schäden in weniger hohem Ausmass angefallen seien (vgl. Aktennotiz vom 6. August 2013, Akten der Kasse Nr. 18), kann aus nachfolgenden Überlegungen letztlich offen bleiben.

4.5 Selbst wenn eine Minderleistung objektiviert wäre, kann alleine deshalb noch nicht von einer dem Versicherten auch subjektiv vorwerfbaren Verfehlung ausgegangen werden. Der nachträglich eingeholten Auskunft der ehemaligen Arbeitgeberin zufolge ist vielmehr das Gegenteil der Fall: Demnach werde dem Versicherten nicht unterstellt, absichtlich schlecht gearbeitet zu haben; dieser habe es wohl nicht besser gekonnt (vgl. Aktennotiz vom 6. August 2013, Akten der Kasse Nr. 18). Diese Auskunft lässt keinen anderen Schluss zu, als dass die Ursache der als ungenügend monierten Arbeitsleistung nicht etwa in einem mangelhaften Einsatz des Versicherten, sondern vielmehr in dessen Überforderung bei der Verrichtung seiner Arbeit begründet lag. Damit aber erhellt, dass die fraglichen Verfehlungen und Minderleistungen gerade nicht auf ein nach den persönlichen Umständen oder Verhältnissen vermeidbares Verhalten des Beschwerdeführers zurückzuführen sind. Verfügte der Versicherte der massgebenden Einschätzung seiner ehemaligen Arbeitgeberin zufolge weder über die notwendigen Kapazitäten noch über die erforderliche Qualifikation, kann nicht davon gesprochen werden, er hätte das ihm zur Last gelegte Verhalten aus eigenen Stücken vermeiden können. Dies wäre nur der Fall, wenn von einem in subjektiver Hinsicht mangelhaften Einsatz des Versicherten auszugehen wäre. Dies aber ist bei einer versicherten Person, welche wegen geringer Qualifikation, mithin körperlicher oder geistiger Überforderung, nicht dazu in der Lage ist, überhaupt eine bessere Leistung erbringen zu können, klarerweise zu verneinen. Damit kann indessen auch nicht darauf geschlossen werden, der Versicherte habe die Auflösung seines Arbeitsverhältnisses in Kauf genommen.

4.6 Dass der Versicherte gemäss Auskunft seiner ehemaligen Arbeitgeberin bei der Verrichtung der ihm übertragenen Arbeiten überfordert war, geht auch aus der Tatsache hervor, dass er im Arbeitszeugnis vom 18. Januar 2013 – entgegen noch der Bezeichnung im Arbeitsvertrag vom 28. / 29. Juni 2011 (vgl. Akten der Kasse Nr. 77 f.) – lediglich als Beihilfe im Bereich E._____ bezeichnet worden ist (vgl. Akten der Kasse Nr. 22). An der soweit nachvollziehbaren Überforderung des Versicherten vermag deshalb auch nichts zu ändern, dass die beanstandeten Punkte in einem ausführlichen Gespräch zuvor bereits erläutert worden waren. Gegen ein in subjektiver Hinsicht vorwerfbares Verhalten spricht ausserdem der Umstand, dass es die ehemalige Arbeitgeberin ist, welche den Versicherten und sein Verhalten am besten zu beurteilen in der Lage ist. An deren Aussagen zu zweifeln, besteht kein Anlass. Dem Beschwerdeführer kann unter diesen Umständen kein (eventual-) vorsätzliches Verhalten zur Last gelegt werden, wie es für die Einstellung gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV in beweisgemässiger Hinsicht klar erstellt sein müsste. Zu seinen Gunsten zu berücksichtigen ist schliesslich der Umstand, dass ihm seine ehemalige Arbeitgeberin im Arbeitszeugnis vom 18. Januar 2013 eine durchwegs ordentliche Arbeitsleistung attestiert hat (vgl. Akten der Kasse Nr. 22). Entgegen deren Ansicht, dass im Arbeitszeugnis nichts Schlechtes stehen dürfe, ist von den Grundsätzen der Wahrheit und Vollständigkeit des Arbeitszeugnisses auszugehen. Danach ist der Arbeitgeber gehalten, ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, (Fehl-) Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers abzugeben, andernfalls die Möglichkeit besteht, auf Verlangen des Arbeitnehmers ein auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränktes Zeugnis auszustellen (vgl. ULLIN STREIFF, ADRIAN VON KAENEL, Arbeitsvertrag, 6. Aufl., Zürich / Basel/ Genf 2006, Praxiskommentar zu Art. 331a N 3 f.). Von einer eigentlichen Beschönigung der fraglichen Arbeitsleistung des Versicherten ist deshalb nicht auszugehen. Dies gilt umso mehr, als

dem Versicherten in Bezug auf den nunmehr im Zentrum stehenden Vorwurf, zu den anvertrauten Fahrzeugen nicht genügend Sorge getragen zu haben, explizit ein gutes Zeugnis ausgestellt worden ist.

5. Zusammenfassend ist nicht belegt, dass der Beschwerdeführer durch sein Verhalten zumindest eventualvorsätzlich Anlass zur Kündigung gegeben hätte. Die Vertragsauflösung erfolgte den massgebenden Aussagen der Arbeitgeberin zufolge vielmehr aus Gründen, welche letztlich in einer unzureichenden Qualifikation des Beschwerdeführers und dessen Überforderung begründet liegen. Die im Kündigungsschreiben vom 30. Oktober 2012 zur Last gelegten Verfehlungen können ihm in arbeitslosenversicherungsrechtlicher Hinsicht daher nicht zum Vorwurf gemacht werden. Kann die Arbeitslosigkeit folglich gerade nicht auf ein nach den persönlichen Verhältnissen vermeidbares Verhalten zurückgeführt werden, kann dem Beschwerdeführer die Auflösung seines Arbeitsverhältnisses aber nicht vorgeworfen werden und eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit fällt ausser Betracht. Die Beschwerde ist bei diesem Ergebnis in Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheids vom 15. August 2013 und der Verfügung vom 7. Februar 2012 der Kasse gutzuheissen.

6. Gemäss Art. 61 lit. a ATSG ist das Verfahren vor dem kantonalen Sozialversicherungsgericht für die Parteien kostenlos. Es sind deshalb keine Verfahrenskosten zu erheben. Die ausserordentlichen Kosten sind wettzuschlagen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. In Gutheissung der Beschwerde werden der Einspracheentscheid der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Basel-Landschaft vom 15. August 2013 und deren Verfügung Nr. 294/2013 vom 7. Februar 2012 aufgehoben.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.