



**Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht**

**vom 7. November 2014 (715 14 204 / 274)**

---

**Arbeitslosenversicherung**

**Einstellung in der Anspruchsberechtigung, selbstverschuldete Arbeitslosigkeit**

Besetzung                      Präsidentin Eva Meuli, Gerichtsschreiber i.V. Thomas Hunkeler

Parteien                      A.\_\_\_\_, Beschwerdeführer

gegen

**Unia Arbeitslosenkasse**, Poststrasse 5, 4410 Liestal, Beschwerdegegnerin

Betreff                      Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A.                      Der 1984 geborene A.\_\_\_\_ war vom 1. Januar 2006 bis 31. Dezember 2013 als Pflegeassistent beim Alterszentrum B.\_\_\_\_ tätig. Das Arbeitsverhältnis wurde von der Arbeitgeberin am 18. Oktober 2013 per 31. Dezember 2013 schriftlich gekündigt. Am 20. Januar 2014 meldete sich A.\_\_\_\_ zur Arbeitsvermittlung beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) und am 27. Januar 2014 zum Bezug von Taggeldern der Arbeitslosenversicherung (ALV) ab 20. Januar 2014 bei der Unia Arbeitslosenkasse (Unia) an. Mit Verfügung vom 17. März 2014 stellte die Unia A.\_\_\_\_ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab 1. Januar 2014 für die Dauer von 26 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Eine dagegen erhobene Einsprache wies die Unia mit Einspracheentscheid vom 17. Juni 2014 ab.

B. Gegen diesen Entscheid erhob der Versicherte am 7. Juli 2014 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Er beantragte, der angefochtene Einspracheentscheid vom 17. Juni 2014 sei aufzuheben.

C. Die Beschwerdegegnerin schloss mit Vernehmlassung vom 16. Juli 2014 unter Hinweis auf ihre Ausführungen in der Verfügung und im angefochtenen Einspracheentscheid auf Abweisung der Beschwerde.

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 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. Vorliegend erfüllt der Beschwerdeführer seine Kontrollpflicht im Kanton Basel-Landschaft. 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. 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. Streitig und zu prüfen ist vorliegend, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 26 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 130.85 beläuft sich der Streitwert auf Fr. 3'402.10, weshalb die Angelegenheit präsidial zu entscheiden ist.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (Schadenminderungspflicht; vgl. BGE 114 V 285 E. 3, 111 V 239 E. 2a, 108 V 165 E. 2a). Kommt sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen (vgl. Art. 30 AVIG). Die Einstellung hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als Verwaltungssanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (vgl. THOMAS NUSSBAUMER, in: KOLLER/MÜLLER/RHINOW/ZIMMERLI,

Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, Basel 2007, Rz. 822 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. Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit liegt 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 (vgl. 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 beziehungsweise Art. 346 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) vom 30. März 1911 voraus. Das unkorrekte Verhalten muss auch nicht zwingend 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). Erforderlich ist demnach lediglich ein von der Verwaltung beziehungsweise dem Gericht nachgewiesenes vermeidbares Fehlverhalten der versicherten Person (vgl. JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 108). 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). Von selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Sinne der Arbeitslosenversicherung ist folglich dann auszugehen, 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. ARV 1998 Nr. 9 S. 44 E. 2b mit Hinweisen; GERHARD GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Bern und Stuttgart 1987, Band I, Rz. 8 zu Art. 30).

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 trat, kann eine Leistung, auf die eine geschützte Person bei Voll- oder Teilzeitarbeitslosigkeit oder Verdienstausschlag in Folge 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 Entscheides im Einzelfall dienen zu können (vgl. BGE 122 V 54 ff.); er ist daher direkt anwendbar. Wegen des 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 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. Urtei-

le des EVG vom 4. Juni 2002, C 371/01, E. 2b und vom 8. August 2002, C 14/01, E. 1.2). Somit darf im Rahmen von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIG bei blosser Fahrlässigkeit keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgen (CHOPARD, a.a.O., S. 76 f.; implizit auch BGE 124 V 236 E. 3b, welche Rechtsprechung gemäss BGE vom 17. Oktober 2000, C 53/00, auch im Bereich von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV anwendbar ist).

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 Sachverhalts 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. Auflage, Bern 2003, S. 446 f., 489 f.; FRITZ GYGI, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Auflage, 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. Auflage, Bern 1978, S. 135). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (vgl. BARBARA KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, Zürich 2013, S. 161). 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 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).

3.3 In seiner Beweiswürdigung ist das Gericht regelmässig auf die Parteivorbringen und insbesondere auf die Aussagen der Arbeitgeberin angewiesen. Diese sollte 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 auf diese abzustellen. Es darf hingegen insbesondere dann nicht einzig auf deren Aussagen zu den Um-

ständen 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). Das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten muss klar feststehen und von dieser vorsätzlich ausgeübt worden sein. 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 (vgl. Urteil des EVG vom 26. April 2006, C 11/06, E. 3). Bei Differenzen zwischen der Arbeitgeberin und dem Arbeitnehmer darf somit nicht ohne Weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers geschlossen werden, wenn die Arbeitgeberin nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für die sie 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 zunächst, 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. Der rechtserhebliche Sachverhalt stellt sich wie folgt dar:

4.1 Der Beschwerdeführer wurde am 10. Oktober 2013 von der Arbeitgeberin schriftlich verwarnet. Diesem Schreiben kann entnommen werden, dass der Beschwerdeführer am 30. September 2013 gefragt habe, ob er in seine Wohnung gehen könne, um seinen Schlüssel zu holen, welchen er vergessen habe. Diese Bitte sei ihm genehmigt worden, mit der Abmachung, seine Abwesenheit auf maximal 1.5 Stunden zu beschränken. Die Abwesenheit habe schliesslich zwei Stunden betragen, wodurch der geplante Ablauf auf der Station gestört worden sei und andere Mitarbeiter auf ihre Pausen hätten verzichten müssen. Weiter sei der Beschwerdeführer am 1. Oktober 2013 45 Minuten zu spät zur Arbeit erschienen. Dies habe dazu geführt, dass die anfallende Arbeit auf die anwesenden Mitarbeiterinnen habe verteilt werden müssen. Am 4. Oktober 2013 sei der Beschwerdeführer zudem, eigenmächtig und ohne Absprache mit seinem direkten Vorgesetzten oder einer Arbeitskollegin, während der Arbeitszeit zur Post gegangen, um private Angelegenheiten zu erledigen. Schliesslich wurde der Beschwerdeführer darauf hingewiesen, dass von ihm erwartet werde, dass er sich an Abmachungen und Regeln halte, seinen Dienst im Alterszentrum B.\_\_\_\_\_ pünktlich aufnehme, Pausenzeiten einhalte und private Angelegenheiten in die Freizeit lege. Bei einem erneuten Verstoss gegen diese Regeln müsse er mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechnen. Das Schreiben wurde vom Beschwerdeführer unterzeichnet. Am 18. Oktober 2013 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis per 31. Dezember 2013. Dem Brief der Arbeitgeberin vom 29. Oktober 2013 kann als Kündigungsgrund entnommen werden, dass der Beschwerdeführer trotz mehrmaliger Gespräche zum Thema Fehlzeiten, dokumentierter Gespräche sowie einer schriftlichen Verwarnung vom 10. Oktober 2013, am 13. Oktober 2013 unentschuldig der Arbeit ferngeblieben und telefonisch nicht erreichbar gewesen sei.

4.2 In der Stellungnahme zum Kündigungsgrund vom 25. Februar 2014 äussert der Beschwerdeführer gegenüber der Unia, dass er stets bemüht gewesen sei, die Vorgaben der Arbeitgeberin zu erfüllen. Der Vorwurf, er habe sich nach der schriftlichen Verwarnung nicht an

die Vereinbarungen gehalten, erachte er als unqualifizierte und unzutreffende Behauptung seitens der Geschäftsleitung. Das Alterszentrum B.\_\_\_\_\_ würde mit einem sehr knapp bemessenen Mitarbeiterstand arbeiten. Beim Dienst vom 13. Oktober 2013 habe es sich um einen kurzfristigen, mündlich eingeplanten Arbeitseinsatz gehandelt. Diesen ausserplanmässigen Einsatz habe er vergessen, was er heute sehr bedaure. Die erwähnten Verwarnungen der Geschäftsführung seien Bestandteil des Arbeitsalltags im Alterszentrum B.\_\_\_\_\_ gewesen.

4.3 Die in der Verwarnung vom 10. Oktober 2013 aufgeführten Kritikpunkte betreffend die Einhaltung von Abmachungen und Regeln, Pünktlichkeit und Einhaltung von Pausen sind hinreichend klar und verständlich verfasst und werden auch vom Beschwerdeführer selbst bestätigt. Die schriftliche Verwarnung wurde sowohl von der Arbeitgeberin als auch vom Beschwerdeführer unterschrieben. Insgesamt besteht kein Grund an den Aussagen der Arbeitgeberin zu zweifeln. Insbesondere ist auch kein Interesse derselben zu erkennen, den Versicherten in einem ungünstigen Licht erscheinen zu lassen. Im Kündigungsschreiben der Arbeitgeberin vom 29. Oktober 2013 wird als Kündigungsgrund aufgeführt, dass der Beschwerdeführer trotz der Verwarnung am 13. Oktober 2013 unentschuldigt von der Arbeit ferngeblieben und auch nicht erreichbar gewesen sei. Dieses Verhalten wurde vom Beschwerdeführer zu keinem Zeitpunkt in irgendeiner Weise konkret bestritten. Er führte dazu einzig aus, dass es sich um einen kurzfristig eingeplanten Arbeitseinsatz gehandelt habe und er diesen vergessen habe. In Anbetracht der klaren und unbestrittenen Kritikpunkte hat der Beschwerdeführer mit seinem Verhalten der Arbeitgeberin Anlass zur Kündigung gegeben, weshalb seine Arbeitslosigkeit als selbstverschuldet im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV zu bezeichnen ist.

5. In einem nächsten Schritt zu prüfen ist, ob dem Beschwerdeführer (eventual)vorsätzliches Verhalten zur Last gelegt werden kann.

5.1 Eventualvorsatz ist anzunehmen, wenn die betroffene Person vorhersehen kann oder vorhersehen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt und sie eine solche in Kauf nimmt (vgl. Urteil des EVG vom 11. Januar 2001, C 282/00, E. 2b, Urteil des Bundesgerichts vom 19. Februar 2010, 8C\_804/2009, E. 3.2.2). Somit darf im Rahmen von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV bei blosser Fahrlässigkeit keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgen (vgl. CHOPARD, a.a.O., S. 76 f.; implizit auch BGE 124 V 236 E. 3b). Diese Rechtsprechung ist gemäss Urteil vom 17. Oktober 2000, C 53/00, auch im Bereich von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV anwendbar. Das Bundesgericht hat in seinem Urteil vom 6. Juni 2012, 8C\_872/2011, E. 4.2 (unter Hinweis auf GUIDO JENNY, Basler Kommentar Strafrecht I, NIGGLI/WIPRÄCHTIGER [Hrsg.], Basel 2007, S. 295) die Frage beantwortet, wann ein Verhalten (eventual)vorsätzlich und wann ein solches (bewusst)fahrlässig ist. Es führte aus, dass Eventualvorsatz und bewusste Fahrlässigkeit auf der Wissensseite übereinstimmen würden; beide Male sei der handelnden Person die Möglichkeit und das Risiko der Tatbestandsverwirklichung bewusst. Die entscheidende Differenz liege auf der Willensseite. Auch wer jene Möglichkeit erkenne, könne sich, selbst leichtfertig, über sie hinwegsetzen, d.h. darauf vertrauen bzw. mit der Einstellung handeln, dass schon nichts passieren werde. Das sei der Fall der bewussten Fahrlässigkeit. Demgegenüber erfordere der Eventualvorsatz, dass die handelnde Person sich für die Tatbestandsverwirklichung entscheide, sie in Kauf nehme und ernstlich in Rechnung

stelle. Eventualvorsatz liegt also vor, wenn die handelnde Person den Eintritt des tatbestandlichen Erfolgs zwar nicht mit Gewissheit voraussieht, aber doch ernsthaft für möglich hält und ihn für den Fall des Eintritts in Kauf nimmt. (vgl. auch Urteil des Bundesgerichts vom 16. Juni 2008, 8C\_504/2007, E. 5.3.2 mit Hinweis).

5.2 Aufgrund der glaubhaften Schilderungen der Arbeitgeberin steht fest, dass es beim Beschwerdeführer seit dem 30. September 2013 mehrmals zu Fehlzeiten kam. Neben der Fehlzeit wurde dem Beschwerdeführer auch die Missachtung von Regeln und Abmachungen sowie mangelnde Pünktlichkeit vorgeworfen. Diese Tatsachen führten zur schriftlichen Verwarnung, welche mit einer Kündigungsandrohung als Ausdruck der Ernsthaftigkeit der Äusserung ergänzt wurde. Diese ganzen Kritikpunkte wurden vom Beschwerdeführer – wie bereits erwähnt – nicht bestritten. Trotz dieser Verwarnung blieb der Beschwerdeführer am 13. Oktober 2013 – und damit nur drei Tage nach der schriftlichen Verwarnung – unentschuldig der Arbeit fern. Mit dieser Absenz verletzte der Beschwerdeführer gerade jene arbeitsvertraglichen Pflichten, für deren Missachtung er nur drei Tage zuvor ausdrücklich verwarnet worden war. Er legte daher ein Verhalten an den Tag, bei dem eine vernünftig handelnde Person damit rechnen musste, dass es die Fortdauer des Arbeitsverhältnisses gefährden könnte. Die Tatsache, dass es sich bei diesem Arbeitseinsatz wie vom Beschwerdeführer vorgebracht, um einen kurzfristigen und mündlich mitgeteilten Einsatz gehandelt habe, vermag daran nichts zu ändern. Unter diesen Umständen ist die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nachvollziehbar und es steht fest, dass der Beschwerdeführer mit seinem Verhalten das Risiko, arbeitslos zu werden, zumindest eventualvorsätzlich in Kauf genommen hat.

5.3 Zusammenfassend ist festzuhalten, dass ein pflichtwidriges Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar ausgewiesen und ein Verschulden an der Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG und Art. 44 Abs. 1 AVIV demnach zu bejahen ist. Unter diesen Umständen hat die Unia die Anspruchsberechtigung zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit vorübergehend eingestellt.

6.1 Zu prüfen bleibt die Dauer der Einstellung von 26 Tagen. Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (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. Nach § 57 lit. c VPO hat die sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts bzw. bei Präsidialentscheiden deren präsidierende Person die angefochtene Verfügung auch auf deren Angemessenheit zu überprüfen. Sie greift jedoch bei der Beurteilung der von der Kasse angeordneten Einstellungsdauer praxisgemäss nur mit Zurückhaltung in deren Ermessensspielraum ein.

6.2 Die Unia stellte den Beschwerdeführer in der Verfügung vom 17. März 2014 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 26 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein und ging damit von einem mittelschweren Verschulden aus. Im Einspracheentscheid vom 17. Juni 2014 hielt sie an der Anzahl Einstelltage fest.

6.3 Das Verschulden des Beschwerdeführers ist unter Berücksichtigung aller objektiven und subjektiven Gegebenheiten zu würdigen. Aufgrund der in den Erwägungen 4 und 5 gemachten Ausführungen steht fest, dass der Versicherte durch sein Verhalten die Mitverantwortung für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses trägt. Zu Gunsten des Beschwerdeführers ist zu berücksichtigen, dass er die ihm übertragenen Arbeiten offensichtlich während mehr als acht Jahren zufriedenstellend erfüllt hat. In Anbetracht, dass der Beschwerdeführer durch sein Verhalten eine Arbeitslosigkeit zumindest eventualvorsätzlich in Kauf genommen hatte, ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im mittelschweren Bereich von 26 Tagen jedoch nicht zu beanstanden. Die Unia hat ihr Ermessen in Würdigung aller Umstände somit pflichtgemäss ausgeübt. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 17. Juni 2014 ist unter diesen Umständen zu bestätigen und die dagegen gerichtete Beschwerde abzuweisen.

7. Es bleibt über die Kosten zu befinden. 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 dem Prozessausgang entsprechend wettzuschlagen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
  2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
  3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.