



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 21. September 2023 (715 23 80 / 208)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung aufgrund selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit

_____ Besetzung Präsident Dieter Freiburghaus, Gerichtsschreiberin Barbara Vögli

_____ Parteien **A.**_____, Beschwerdeführer

gegen

Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32,
4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. A.____ arbeitete vom 1. November 2003 bis 31. März 2022 als Redaktor bei einer Zeitung. Am 21. April 2022 meldete er sich zur Arbeitsvermittlung an und beantragte die Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung ab 1. April 2022. Mit Verfügung vom 16. Mai 2022 stellte die Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) A.____ ab 1. April 2022 für 36 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Als Grund führte die Arbeitslosenkasse an, aufgrund der laufenden Strafanzeige und den Unterlagen sei davon auszugehen, dass der Versicherte die Arbeitslosigkeit zumindest zum Teil selbst verschuldet habe. Die vom Versicherten am 18. Mai 2022 erhobene Einsprache wies die Arbeitslosenkasse mit Einspracheentscheid vom 13. Februar 2023 ab.

B. Gegen diesen Einspracheentscheid erhob A._____ mit Eingabe vom 9. März 2023 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht, und beantragte sinngemäss die Aufhebung des angefochtenen Entscheids.

C. Die Beschwerdegegnerin schloss mit Vernehmlassung vom 26. Mai 2023 auf Abweisung der Beschwerde.

D. Mit Instruktionsverfügung vom 2. Juni 2023 wurde die Angelegenheit dem Präsidium zur Beurteilung überwiesen.

Auf die einzelnen Vorbringen der Parteien und die Akten wird – soweit für die Entscheidung notwendig – in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Der Präsident zieht **in Erwägung** :

1.1 Die formellen Voraussetzungen (Einhaltung von Form und Frist, örtliche, sachliche und funktionelle Zuständigkeit des angerufenen Kantonsgerichts, Beschwerdelegitimation) sind erfüllt. Damit ist auf die Beschwerde vom 9. März 2023 einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 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 einstellte. Bei einem Taggeld von Fr. 163.30 liegt der Streitwert von Fr. 5'878.80 (36 Tage à Fr. 163.30) unter diesem Grenzbetrag. Über die Beschwerde ist demnach präsidial zu entscheiden.

2.1 Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Die Arbeitslosigkeit gilt namentlich dann als selbst verschuldet, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gab (Art. 44 Abs. 1 lit. a der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV] vom 31. August 1983).

2.2 Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV setzt keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 beziehungsweise Art. 346 Abs. 2 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR) vom 30. März 1911 voraus. Es genügt, dass das

allgemeine Verhalten der versicherten Person Anlass zur Kündigung respektive Entlassung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben (Urteil des Bundesgerichts vom 1. April 2019, 8C_19/2019, E. 2.3). Mithin gehören dazu auch charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, welche die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung kann jedoch nur verfügt werden, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststeht (Urteil des Bundesgerichts vom 31. Oktober 2018, 8C_476/2018, E. 2.2 f.). Der im Sozialversicherungsrecht übliche Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit genügt beim Einstellungsgrund nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV nicht (Urteil des Bundesgerichts vom 26. April 2006, C 6/06, E. 3.2).

2.3 Das vorwerfbare Verhalten muss zudem nach Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (SR 0.822.726.8) vorsätzlich erfolgt sein, wobei Eventualvorsatz genügt (Urteil des Bundesgerichts vom 3. Februar 2009, 8C_842/2008, E. 3.2). Eventualvorsatz ist gegeben, wenn die betroffene Person wissen konnte und musste, dass sie durch ihr Verhalten womöglich eine Kündigung bewirkt, und sie eine solche dennoch in Kauf nimmt (Urteile des Bundesgerichts vom 14. August 2014, 8C_326/2014, E. 2, und vom 6. Juni 2012, 8C_872/2011, E. 4.1).

2.4 Bei Differenzen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden darf nicht ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers geschlossen werden, wenn der Arbeitgeber nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche er keine Beweise anführen kann (Urteile des Bundesgerichts vom 22. Juni 2017, 8C_99/2017, E. 5.4, und vom 3. Februar 2009, 8C_842/2008, E. 3.2, je mit Hinweis auf BGE 112 V 242 E. 1; zum Ganzen vgl. auch THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schindler/Tanquerel/Tschannen/Uhlmann, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 3. Aufl., Basel 2016, Rz. 837).

3. Zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer Anlass zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses gab und in diesem Zusammenhang 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 zu tragen hat.

4.1 Der Sachverhalt stellt sich wie folgt dar:

4.2 Mit Schreiben vom 14. Dezember 2021 erklärte der Beschwerdeführer gegenüber seinem Arbeitgeber, dass er in Anbetracht der Umstände und aufgrund der schweren Erkrankungen per sofort und bis zu einer allfälligen definitiven rechtsgültigen Urteilsverkündung von allen medialen Aufgaben zurücktrete. Er fungiere nicht mehr als Chefredaktor, sondern nur noch als Privatperson.

4.3 Der Arbeitgeber hielt im Schreiben vom 7. Januar 2022 (Betreff "Kündigung") fest, dass im Oktober 2021 mündlich besprochen worden sei, die gegenseitige Zusammenarbeit per Ende Januar 2022 zu beenden. Weiter liegt bei den Akten das Kündigungsschreiben des Arbeitgebers

vom 2. Februar 2022, worin er mitteilte, dass die gegenseitige Zusammenarbeit statt per Ende Januar 2022 neu per Ende März 2022 beendet werde.

4.4 Im Antragsformular auf Arbeitslosenentschädigung hielt der Beschwerdeführer am 21. April 2022 fest, dass der Arbeitgeber im Dezember 2021 per 31. März 2022 gekündigt habe. Grund für die Kündigung sei gewesen, dass eine ihm bestens bekannte junge Frau gegen ihn eine Strafanzeige wegen sexueller Belästigung eingereicht habe. Das Verfahren laufe jedoch unter "Diffamierung im privaten Rahmen". Sie sei über den eigenen Arbeitgeber (Fernsehsender B.____) an die Öffentlichkeit gegangen.

4.5 Im Fragebogen/rechtliches Gehör (Kündigung durch den Arbeitnehmer) vom 24. April 2022 hielt der Beschwerdeführer fest, dass nicht er gekündigt habe. Stattdessen sei ihm vom Arbeitgeber die Kündigung aufgrund des Strafverfahrens nahegelegt worden. In der gleichentags verfassten Email führte der Beschwerdeführer aus, dass der Arbeitgeber gekündigt habe. Nachdem eine junge Frau im April 2021 eine Strafanzeige gegen ihn eingereicht habe, die der Öffentlichkeit zugänglich gemacht worden sei, sei er durch die Region gehetzt, gejagt und getrieben worden und er sei von seiner Funktion als Chefredaktor zurückgetreten. Der Druck seitens der Gemeinden, Behörden und des Arbeitgebers sei zu gross gewesen, um ihn in der Funktion zu behalten. Diese Vorverurteilung, das "Gegen-ihn-Treten" und die öffentlichen Diffamierungen, die Zerstörung der Existenz und das Berufsverbot würden dazu führen, dass er zum gegebenen Zeitpunkt eine Strafanzeige einreichen werde.

4.6 Mit Email vom 27. April 2022 hielt der Beschwerdeführer gegenüber der Beschwerdegegnerin erneut fest, dass er aufgrund des öffentlichen Drucks als Chefredaktor zurückgetreten sei, ihm aber im neuen Jahr vom Arbeitgeber gekündigt worden sei. Ein Rücktritt sei keine Kündigung. In seinem Schreiben werde das Wort künden nie erwähnt. Er hätte aus eigenem Antrieb nie gekündigt. Er lasse sich nicht für etwas büssen, was er nicht begangen habe. Mit Email vom 6. Mai 2022 legte der Beschwerdeführer gegenüber der Beschwerdegegnerin dar, dass er im Januar 2022 per 31. März 2022 gekündigt worden sei. Einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber habe er nie gehabt.

4.7 Im Rückantwortblatt vom 16. Mai 2022 führte der Arbeitgeber aus, dass der Arbeitnehmer die Initiative zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses ergriffen habe. Auf die Frage, warum dem Arbeitnehmer nahegelegt worden sei zu kündigen, wurde ausgeführt, dass es Anschuldigungen betreffend sexueller Belästigung gegeben habe. Der öffentliche und mediale Druck sei immer grösser geworden. Der Arbeitnehmer sei nicht mehr tragbar gewesen. Mit dem Arbeitnehmer seien vorher keine Gespräche geführt worden und es seien keine Verwarnungen ausgesprochen worden, da man von den Anschuldigungen gegen den Arbeitnehmer überrascht worden sei.

4.8 Der Beschwerdeführer hielt in seiner Einsprache vom 18. Mai 2022 fest, dass er am 14. Dezember 2021 funktional als Chefredaktor zurückgetreten sei, um den Arbeitgeber und seine eigene Person vor der Öffentlichkeit zu schützen. Von einer Kündigung seinerseits könne keine Rede sein. Es sei aber allen Beteiligten klar gewesen, dass eine weitere Zusammenarbeit aufgrund der Strafanzeige, des medialen Drucks und des Drucks der Gemeinden nicht möglich

sei. Das Strafverfahren sei als "Diffamierung" angelegt worden. Die von D.____ eingereichte Anzeige vom April 2022 (recte 2021) sei weiterhin pendent. Er habe zusammen mit seinem Rechtsvertreter im Januar 2022 schriftlich zu zehn Fragen der Staatsanwaltschaft Stellung genommen. Der Rechtsvertreter plädiere auf Einstellung des Verfahrens, da keine strafrechtlichen Delikte vorliegen würden. Die seit Dezember 2021 dauernde Hetz- und Treibjagd gegen ihn, die von der Klägerin gekonnt medial inszeniert worden sei, ertrage er nicht. In den Medien werde er als Mann, der sexuelle Belästigungen begangen habe, verkauft. Gerne hätte er beim Arbeitgeber andere Aufgaben übernommen, teils inkognito, was leider nicht möglich gewesen sei. Er sei seiner Existenz beraubt worden. Die Klägerin habe Rufmord und Persönlichkeitsverletzung in der Öffentlichkeit begangen. Und sie habe ein Verfahren, das zwar angelegt, aber nicht weiterverfolgt worden sei, werbewirksam publik gemacht. Er werde gegen D.____ mit diversen Strafanzeigen aufwarten. Die 36 Sperrtage seien unberechtigt. Ohne das missbräuchliche Publizieren der Anzeige wäre er nicht in dieser Situation. Es sei ein Affront, dass er nun nach 41 Arbeitsjahren auch noch für eine Versicherungsleistung gesperrt werde. Es sei ihm bewusst, dass Gerechtigkeit und Recht zwei Paar Schuhe seien.

4.9 Mit Strafbefehl vom 19. August 2022 wurde der Beschwerdeführer der Verleumdung (mehrfache Begehung) für schuldig erklärt und zu einer bedingt vollziehbaren Geldstrafe von 40 Tagessätzen zu Fr. 30.-- sowie zu einer Busse von Fr. 300.-- verurteilt. Zusammenfassend stellte die Untersuchungsbehörde fest, der Beschuldigte habe einer Arbeitskollegin von D.____ Ende des Jahres 2018 erzählt, dass D.____ mit ihm eine Affäre gehabt habe, er ihr Unterwäsche geschenkt habe und er mit ihr Sex gehabt habe. In Tat und Wahrheit sei es zwischen dem Beschuldigten und D.____ zu keiner Zeit zu sexuellen oder vergleichbaren Kontakten jedweder Art gekommen. Derartige Kontakte hätte D.____, die mit dem Beschuldigten keinen über das Berufliche hinausgehenden Kontakt gepflegt habe, im Übrigen auch strikt abgelehnt. Durch die gegenüber einer Drittperson wider besseres Wissen geäusserte, ein unehrenhaftes Verhalten implizierende Unterstellung, wonach sie mit ihrem Vorgesetzten den Geschlechtsverkehr vollzogen habe, habe der Beschuldigte den Ruf von D.____ geschädigt. Weiter habe der Beschuldigte durch die gegenüber einer Drittperson wider besseres Wissen getätigten Aussagen mit der implizierenden Unterstellung, wonach D.____ im beruflichen Kontext mit einem Interviewpartner den Geschlechtsverkehr vollzogen habe, statt ihrer Arbeit nachzugehen, was in Tat und Wahrheit zu keiner Zeit erfolgt sei, den Ruf von D.____ geschädigt. Weiter habe er den Ruf von D.____ geschädigt, indem er D.____ gegenüber einer Drittperson wider besseres Wissen als Lustobjekt beschrieben habe und diese einen von ihm beschriebenen Geschlechtsverkehr habe vollziehen lassen, was in Tat und Wahrheit eine reine Fantasievorstellung des Beschuldigten gewesen sei. Weiter habe er den Ruf von D.____ geschädigt, indem er gegenüber einer Drittperson wider besseres Wissen ein unehrenhaftes Verhalten implizierende Unterstellung geäussert habe, wonach D.____ über einen exzessiven Sexualtrieb verfüge, was in Tat und Wahrheit eine reine Fantasievorstellung des Beschuldigten gewesen sei.

4.10 Mit Email vom 24. August 2022 liess der Beschwerdeführer der Beschwerdegegnerin den Strafbefehl vom 19. August 2022 zukommen und bemerkte, dass er wegen Verleumdung zu einer Busse verurteilt worden sei. Von einem Sexualdelikt sei keine Rede, obwohl er genau deshalb seine Existenz verloren habe. Er akzeptiere das Urteil und die Busse. Er behalte sich aber

rechtliche Schritte der massiven Art gegen die Klägerin und gegen den Fernsehsender B.____ vor. Diese hätten ihn noch viel mehr verleumdet und ihn medial vorverurteilt, was ihn die Existenz gekostet habe. Er ersuche deshalb erneut um Überprüfung der Einstelltag.

5.1 Gestützt auf diesen Sachverhalt führte die Beschwerdegegnerin im angefochtenen Einspracheentscheid aus, nach Sichtung des Strafbefehls sei erstellt, dass sich der Versicherte bei seinem ehemaligen Arbeitgeber gegenüber D.____ mehrfach fehlverhalten habe, indem er D.____ mehrfach verleumdete, womit er dem ehemaligen Arbeitgeber einen gewichtigen Grund zur Kündigung gegeben habe. Eine Verleumdung könne rechtstechnisch betrachtet nur vorsätzlich begangen werden. Das Verschulden des Versicherten stehe daher klar fest und sei durch den rechtskräftigen Strafbefehl bewiesen. Er sei daher durch sein eigenes Verschulden arbeitslos geworden, weshalb die Einstelltag zu Recht verfügt worden seien. Auf eine reformatio in peius im Sinne einer Erhöhung der Einstelldauer werde unpräjudiziell verzichtet.

5.2 Der Beschwerdeführer machte in seiner Beschwerde vom 9. März 2023 geltend, dass er seit fast 40 Jahren Medienschaffender gewesen sei. Ausserdem sei er 23 Jahre lang Chefredaktor gewesen. D.____ sei für ihn als Freelancerin tätig gewesen. Sie sei nie Praktikantin gewesen und schon gar nicht minderjährig. Er habe sie auch nicht sexuell belästigt. Sie habe am 9. April 2021 eine Anzeige eingereicht. Nachdem sie sich öffentlich geäussert habe und ihn der sexuellen Belästigung bezichtigt habe, sei eine ungeheure Dynamik in den Fall gekommen. Er sei gejagt, getrieben, gehetzt und längst verurteilt worden. Sein Vergehen sei gewesen, dass er mit D.____ einen erotischen Schriftverkehr unterhalten habe. Dass er dabei in seiner Fantasie gewisse Grenzen überschritten, viel Fiktion in diese Schreiben hineingebracht und Drittpersonen tangiert habe, sei sein Vergehen. Dafür sei er wegen Verleumdung mit einer Busse von Fr. 300.- gebüsst worden. Der Schaden sei aber längst angerichtet gewesen. Er sei in den Medien und in der "Vox populi" als Sexualtriebttäter dargestellt worden. Bereits einen Tag nach der Publikation seines Falles sei er auf Druck des Arbeitgebers und der Gemeinden als Chefredaktor zurückgetreten. Er habe aber nie selbst gekündigt. Ein Rücktritt vom Amt sei keine Kündigung. Der Arbeitgeber habe ihm am 2. Februar 2022 gekündigt. Ob sein Vergehen sehr schwerwiegend und gravierend gewesen sei, habe die Justiz bestimmt und entschieden. Die Staatsanwaltschaft habe nie wegen sexueller Belästigung ermittelt, diese habe es nie gegeben. Mit dem Verlust des Arbeitsplatzes habe er seine Existenz verloren. Er sei ausserdem krank und werde wohl arbeitslos bleiben.

6.1 Der Beschwerdeführer bestreitet den Sachverhalt, wie er sich aus den vorgenannten Dokumenten ergibt und wie er auch von der Beschwerdegegnerin im angefochtenen Entscheid wiedergegeben wurde, nicht. Er stellt sich einzig auf den Standpunkt, nicht selbst gekündigt zu haben. Aufgrund der Akten kann nicht restlos geklärt werden, ob das Arbeitsverhältnis im Oktober 2021 in gegenseitigem Einverständnis aufgelöst wurde oder ob der Arbeitgeber dem Beschwerdeführer kündigte. Letztlich spielt es im vorliegenden Fall aber keine Rolle, wie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustande kam, denn die Beschwerdegegnerin geht wie der Beschwerdeführer davon aus, dass der Arbeitgeber kündigte. Sie stützt sich damit auf den Einstelltagbestand von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV und hält dem Beschwerdeführer vor, durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden zu sein, indem er dem Arbeitgeber durch sein Verhalten Anlass

zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gab. Sie wirft ihm aber nicht vor, das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst zu haben, ohne dass ihm eine andere Arbeitsstelle zugesichert gewesen wäre (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV).

6.2 D._____ reichte am 8. April 2021 eine Strafanzeige ein. In der Folge leiteten die Strafverfolgungsbehörden ein Verfahren ein, das im nun rechtskräftigen Strafbefehl vom 19. August 2022 endete und zu einer Verurteilung des Beschwerdeführers wegen Verleumdung führte. Der massgebende Tatvorgang ist demgemäss erstellt. Die Beschwerdegegnerin hält in der Vernehmlassung richtigerweise fest, dass die abweichenden und verharmlosenden Schilderungen des Beschwerdeführers an diesem Fehlverhalten nichts zu ändern vermögen. Vor diesem Hintergrund ist nicht zu beanstanden, dass der Arbeitgeber im Herbst 2021 die Auflösung des Arbeitsvertrages anstrebte. Ihm war die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zumutbar, denn der Beschwerdeführer war als Arbeitnehmer nicht mehr tragbar. Wie in Erwägung 2.2 hiervoor dargelegt, muss das Verhalten der versicherten Person nicht zwingend eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten darstellen, sondern es genügt, dass sie durch ihr sonstiges Verhalten innerhalb und ausserhalb des Betriebs berechtigten Anlass zur Kündigung gab. Ein derartiges Verhalten ist vorliegend erstellt, auch wenn es dem Beschwerdeführer diesbezüglich an Unrechtsbewusstsein fehlt.

6.3 Mit seinem Verhalten nahm der Beschwerdeführer das Risiko, arbeitslos zu werden, zumindest eventualvorsätzlich in Kauf. Er musste sich bewusst sein, dass ein derartiges Verhalten vom Arbeitgeber unter keinen Umständen toleriert werden und zur Kündigung führen kann. Demnach ist das Verschulden des Beschwerdeführers an seiner Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG und Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV zu bejahen. Die Arbeitslosigkeit des Beschwerdeführers ist nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben, sondern liegt in einem Verhalten, das er hätte verhindern können und für das die Arbeitslosenversicherung und damit die Allgemeinheit keine Haftung übernehmen muss. Die von der Beschwerdegegnerin verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung erweist sich als rechtmässig.

7. Zu prüfen bleibt, ob die Anzahl der Einstelltage korrekt ermittelt wurde. 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. Bei der individuellen Verschuldensbeurteilung im Bereich des schweren Verschuldens innerhalb der von 31 bis 60 Tagen reichenden Skala ist zunächst grundsätzlich vom Mittelwert auszugehen, das heisst von einer durchschnittlichen Dauer von 45 Einstellungstagen. Unter Berücksichtigung der gegebenen Umstände des konkreten Einzelfalls ermöglicht diese Vorgehensweise einerseits eine Verschärfung der verwaltungsrechtlichen Sanktion, wenn das Verschulden der versicherten Person besonders schwer wiegt, andererseits beim Vorliegen von Milderungsgründen eine angemessene Reduktion. Sachgerechte Ermessensbetätigung erfordert, den gesamten Ermessensspielraum nach oben und unten in einer dem jeweiligen Verschulden entsprechenden Weise zu nutzen (BGE 123 V 150 E. 3c). Den Verfügungsinstanzen wird dabei ein grosser Ermessensspielraum zugestanden, weshalb bei der Beurteilung der Einstellungsdauer durch das

kantonale Versicherungsgericht Zurückhaltung geboten ist. Nach § 57 lit. c VPO hat die sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts die angefochtene Verfügung auch auf deren Angemessenheit zu überprüfen. Es darf aber sein Ermessen nicht ohne triftige Gründe an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen, sondern muss sich bei der Korrektur auf Gegebenheiten abstützen können, welche eine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (BGE 123 V 150 E. 2 mit weiteren Hinweisen, vgl. auch BGE 126 V 353 E. 5d). Die von der Beschwerdegegnerin im unteren Bereich des schweren Verschuldens auf 36 Tage festgesetzte Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist nicht zu beanstanden, da nicht gesagt werden kann, die Beschwerdegegnerin habe ihr Ermessen missbraucht, unter- oder überschritten. Es liegt ein schweres Verschulden vor, da der Beschwerdeführer aufgrund seines Verhaltens mit einer Kündigung rechnen musste.

8. Aus dem Gesagten ergibt sich, dass die von der Beschwerdegegnerin vorgenommene Einstellung des Beschwerdeführers in der Anspruchsberechtigung in der Höhe von 36 Einstelltagen nicht zu beanstanden ist, weshalb die vorliegende Beschwerde abzuweisen ist.

9. 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. Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend wird keine Parteientschädigung ausgerichtet (Art. 61 lit. g ATSG).

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Eine Parteientschädigung wird nicht zugesprochen.

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