



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 13. Januar 2016 (715 15 277 / 9)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung; die Beschwerdeführerin hat durch ihr Verhalten ihre Entlassung eventualvorsätzlich in Kauf genommen.

_____ Besetzung Präsidentin Eva Meuli, Gerichtsschreiber Pascal Acrémann

_____ Parteien **A.**_____, Beschwerdeführerin

gegen

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

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Die 1985 geborene A.____ war zuletzt seit 30. November 2006 im Umfang von 100% und nach der Geburt ihres Sohnes ab 1. September 2012 im Umfang von 50% bei der B____AG als Verkäuferin angestellt. Mit Schreiben vom 11. Juni 2014 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis per 31. August 2014. Am 17. Juni 2014 meldete sich A.____ beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum X.____ (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und erhob gleichentags bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. September 2014. Mit Verfügung vom 13. November 2014 stellte die Arbeitslosenkasse A.____ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab 1. September 2014 für 36 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Die hiergegen erhobene Einsprache

hiess die Einspracheinstanz des KIGA Baselland, Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, mit Entscheid vom 10. Juli 2015 teilweise gut und reduzierte die Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 36 auf 22 Tage.

B. Gegen diesen Entscheid erhob A._____ am 28. August 2015 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Sie beantragte, in Aufhebung des Einspracheentscheids vom 10. Juli 2015 sei die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, ihr die gesetzlichen Leistungen zu bezahlen. Zur Begründung brachte sie im Wesentlichen vor, das ihr zur Last gelegte Verhalten sei nicht hinreichend erstellt.

C. In ihrer Vernehmlassung vom 13. November 2015 schloss die Arbeitslosenkasse 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. 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. Auf die beim sachlich und örtlich zuständigen Gericht form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde vom 28. August 2015 ist 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 die Beschwerdeführerin zu Recht für die Dauer von 22 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 75.30 beläuft sich der Streitwert somit auf Fr. 1'656.60, 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. 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 Verwaltungsanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschul-

densprinzip beherrscht (THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Koller/Müller/Rhinow/Zimmerli, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 2. Aufl., 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. Dieser Tatbestand erfasst Verhaltensweisen der versicherten Person, die kausal für den Eintritt der Arbeitslosigkeit sind und eine Verletzung der Pflicht, Arbeitslosigkeit zu vermeiden, bedeuten. Art. 44 Abs. 1 AVIV zählt in den lit. a-d beispielhaft Tatbestände auf, die unter den Begriff der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit fallen. So liegt selbstverschuldete Arbeitslosigkeit unter anderem dann vor, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV). Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV setzt keine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen nach Art. 337 bzw. Art. 346 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) vom 30. März 1911 voraus. Das unkorrekte Verhalten muss auch nicht unbedingt eine eigentliche Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten darstellen, sondern es genügt, dass die versicherte Person durch ihr sonstiges Verhalten innerhalb und ausserhalb des Betriebs berechtigten Anlass zur Kündigung gab (vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; seit 1. Januar 2007: Bundesgericht, sozialrechtliche Abteilungen] vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1; ARV 1987 Nr. 7; 1982 Nr. 18). Dabei müssen nicht zwingend Beanstandungen in beruflicher Hinsicht vorgelegen haben. Es genügt beispielsweise, dass charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die den Arbeitnehmer für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen, zur Entlassung geführt haben (BGE 112 V 244, E. 1). Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt also immer dann vor, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 30. April 2009, 8C_958/2008, E. 2.2 mit Hinweisen, publ. in: ARV 2009 S. 264).

2.3 Gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (Übereinkommen Nr. 168 der IAO), das für die Schweiz am 17. Oktober 1991 in Kraft getreten ist, kann eine Leistung, auf die eine geschützte Person bei Voll- oder Teilzeitarbeitslosigkeit oder 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 (BGE 122 V 54 ff.; Urteil des EVG vom 17. Oktober 2000, C 53/00). Aufgrund des grundsätzlichen Primats des Völkerrechts geht Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV vor. Demzufolge führt nicht jedes schuldhaftes Verhalten der versicherten Person, das dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat, zu einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG. Das vorwerfbare

Verhalten muss gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO vielmehr vorsätzlich erfolgt sein, wobei auch Eventualvorsatz genügt (Urteil des EVG vom 4. Juni 2002, C 371/01, E. 2b).

2.4 Eventualvorsatz ist im Zusammenhang mit Art. 44 lit. a AVIV anzunehmen, wenn die versicherte Person vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt (THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 831). Im Rahmen von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIG darf somit bei blosser Fahrlässigkeit keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgen (JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 76 f.). Im Entscheid vom 6. Juni 2012, 8C_872/2011, E. 4.2.1 f. hat das Bundesgericht – unter Hinweis auf den im Strafrecht geltenden Massstab – festgestellt, dass Eventualvorsatz und bewusste Fahrlässigkeit auf der Wissensseite übereinstimmen, indem dem Täter die Möglichkeit, das Risiko der Tatbestandsverwirklichung bewusst ist. Die entscheidende Differenz liegt auf der Willensseite. Auch wer die Möglichkeit der Tatbestandsverwirklichung erkennt, kann sich, selbst leichtfertig, über sie hinwegsetzen, d.h. darauf vertrauen bzw. mit der Einstellung handeln, dass schon nichts passieren werde (bewusste Fahrlässigkeit). Demgegenüber erfordert der Eventualvorsatz, dass der Täter sich für die Tatbestandsverwirklichung entscheidet, sie in Kauf nimmt. Weitestgehend ausser Frage stehen dürfte das Willenselement nur, wenn der Täter die Tatbestandsverwirklichung für so naheliegend hält, dass die Bereitschaft, sie als Folge seines Verhaltens hinzunehmen, vernünftigerweise nicht mehr bezweifelt werden kann; oder wenn sie ihm, im eigentlichen Sinn des Wortes, erwünscht oder recht war, wie wohl auch noch im Falle schierer Gleichgültigkeit. Als Faustregel formuliert: dass der Täter die Tatbestandsverwirklichung in Kauf genommen hat, liegt grundsätzlich näher, je wahrscheinlicher es ihm erschien, dass sie eintreten könnte, und je weniger er 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 dem Täter bekannten Risikos der Tatbestandsverwirklichung, die Schwere der Sorgfaltspflichtverletzung, die Beweggründe des Täters und die Art der Tathandlung. Das Gericht darf vom Wissen des Täters auf dessen Willen schliessen, wenn sich dem Täter 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 der Täter 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 (BGE 138 V 74 E. 8.4.1 mit Hinweisen; zum Ganzen: Urteil des Bundesgerichts vom 6. Juni 2012, 8C_872/2011, E. 4.2.1 f.).

3.1 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben Versicherungsträger und Gerichte von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen (vgl. BGE 125 V 195 E. 2; 122 V 158 E. 1a). Dies bedeutet, dass in Bezug auf den rechtserheblichen Sachverhalt Abklärungen vorzunehmen sind, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 8. Juni 2009, 8C_106/2009, E. 1 mit weiteren Hinweisen). Dieser Grundsatz gilt indessen nicht uneingeschränkt; er findet sein

Korrelat in den Mitwirkungspflichten der Parteien (vgl. BGE 125 V 193 E. 2, Urteil des Bundesgerichts vom 17. Juni 2009, 8C_412/2009, E. 1). Die Mitwirkungspflicht kommt als allgemeiner Verfahrensgrundsatz auch im kantonalen Beschwerdeverfahren zur Anwendung und bedeutet das aktive Mitwirken der Parteien bei der Feststellung des Sachverhalts (vgl. THOMAS LOCHER, Grundriss des Sozialversicherungsrechts, 3. Aufl., Bern 2003, S. 446 f., 489 f.; FRITZ GYGI, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Aufl., Bern 1983, S. 284 f.).

3.2 Die Verwaltung als verfügende Instanz und im Beschwerdefall das Gericht dürfen eine Tatsache erst und nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (vgl. MAX KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4. Aufl., Bern 1978, S. 135). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (vgl. HANS-ULRICH STAUFFER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, Zürich 1998, S. 77). Die blosser Möglichkeit eines bestimmten Sachverhaltes genügt diesen Beweisanforderungen nicht. Es ist vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die das Gericht von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (vgl. BGE 126 V 360 E. 5b, 125 V 195 E. 2, 121 V 47 E. 2a, 121 V 208 E. 6b). Eine Ausnahme hierzu bildet die Anwendung von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV (vgl. dazu Urteil des EVG vom 17. Oktober 2000, C 53/00, E. 3a). Praxisgemäss muss das der versicherten Person im Rahmen dieser Bestimmung zur Last gelegte Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar feststehen, ansonsten eine Einstellung ausser Betracht fällt (vgl. Urteile des EVG vom 7. November 2002, C 365/01, E. 2 und vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1; siehe im Weiteren auch BGE 112 V 245 E. 1; SVR 1996 ALV Nr. 72 S. 220 E. 3b/bb; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 829).

3.3 In seiner Beweiswürdigung ist das Gericht regelmässig 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 Umständen der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses abgestellt werden, wenn diese bestritten und durch keine weiteren Indizien gestützt werden (vgl. BGE 112 V 245 E. 1; ARV 1999 Nr. 8 S. 39 E. 7b; Urteil des EVG vom 8. März 2001, C 102/00, E. 1a). Denn eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung kann, wie eben dargestellt, nur verfügt werden, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststeht und von dieser vorsätzlich ausgeübt wurde. 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 welche 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, ob die Beschwerdeführerin 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 der Beschwerdeführerin zu Recht ein vorsätzliches Verhalten zur Last gelegt wurde.

5. Der rechtserhebliche Sachverhalt stellt sich wie folgt dar:

5.1 Mit Schreiben vom 11. Juni 2014 wurde das Arbeitsverhältnis durch die Arbeitgeberin ohne Angabe des Grundes gekündigt. Am 30. Juni 2014 hatte die Versicherte das Erstgespräch beim RAV. Dabei wurde als Grund für die Kündigung „nicht (mehr) vereinbare Arbeitszeiten nach [der] Mutterschaftspause“ angegeben. In der Arbeitgeberbescheinigung vom 3. September 2014 wurde demgegenüber lediglich auf die schriftliche Verwarnung vom 25. Juni 2013 und das Kündigungsschreiben vom 11. Juni 2014 hingewiesen. Im Schreiben vom 25. Juni 2013 hielt die ehemalige Arbeitgeberin fest, die Versicherte sei bereits im März 2013 darauf aufmerksam gemacht worden, dass sie mit ihrer Arbeitseinstellung nicht mehr zufrieden sei. Ihr Verhalten habe sich seither nicht geändert. Sie wurde aufgefordert, ihren Einsatz in Bezug auf Ordnung, Aufmerksamkeit, Einsatzbereitschaft und Zusammenarbeit im Team deutlich zu verbessern, ansonsten die Arbeitgeberin gezwungen sei, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Auf Nachfrage der Arbeitslosenkasse sagte die Vizedirektorin der B_____AG am 13. Oktober 2014 aus, sie hätten den Eindruck gehabt, dass die Versicherte seit der Geburt ihres Kindes nur noch wegen des Lohnes arbeiten würde. Arbeitsmoral und Einstellung hätten nicht mehr genügt. Trotz Verwarnung habe sich keine Besserung eingestellt (Aktennotiz vom 13. Oktober 2014; act. 139).

5.2 Im Rahmen des rechtlichen Gehörs hielt die Versicherte am 28. Oktober 2014 fest, dass die Verwarnung vom 25. Juni 2013 verjährt sei. Weiter seien weder eine Zielvereinbarung getroffen noch in zeitlicher Hinsicht Vorgaben gemacht worden. Nach Angaben des Filialleiters sei das Vorgehen der Arbeitgeberin hinsichtlich der Verwarnung nicht korrekt gewesen; er selbst hätte keine Kündigung ausgesprochen. Sie sei zwar schriftlich verwarnt worden, habe aber nie Gelegenheit gehabt, ihren Standpunkt darzulegen. Entgegen den Angaben im Kündigungsschreiben vom 11. Juni 2014 hätten keine Gespräche stattgefunden.

5.3 Weiter liegt das Arbeitszeugnis der ehemaligen Arbeitgeberin vom 31. August 2014 vor. Demnach habe es die Versicherte verstanden, die Kundschaft kompetent zu beraten und zu bedienen. Mit den Leistungen der Versicherten sei man sehr zufrieden gewesen. Ihr Umgang mit Kunden, Vorgesetzten und Mitarbeitenden sei freundlich und korrekt gewesen.

5.4 In ihrer Einsprache vom 15. Dezember 2014 gegen die Verfügung vom 13. November 2014 brachte die Versicherte, vertreten durch ihren Vater C._____, vor, ab 1. September 2012 seien die Arbeitszeiten mündlich vereinbart worden. In der Folge habe die Versicherte die Kinderbetreuung längerfristig organisiert. Kurzfristige ausserordentliche Arbeitseinsätze resp. kurzfristige Änderungen der Einsatztage seien deshalb aus organisatorischen Gründen nicht möglich gewesen. Vor diesem Hintergrund könne ihr keinesfalls mangelnde Flexibilität vorgeworfen werden. Nach der Reduktion des Arbeitspensums sei sie durch eine Vorgesetzte zunehmend nachteilig behandelt worden. So seien ihr Arbeiten aufgetragen worden, die eigentlich durch die

übrigen Mitarbeitenden hätten erledigt werden sollen. Eine Verschlechterung der Arbeitsmoral und der Arbeitseinstellung sei daher kaum verwunderlich. Weiter wies sie darauf hin, dass anlässlich der Verwarnung am 25. Juni 2013 weder Massnahmen vereinbart noch in zeitlicher Hinsicht Vorgaben gemacht worden seien. Gegenüber der Geschäftsleistung habe sie zu den Vorwürfen nie Stellung nehmen können. Der Filialleiter sei mit der Kündigung nicht einverstanden gewesen und habe versucht, diese zu verhindern. Der wahre Grund für die Kündigung sei aus den Unterlagen nicht ersichtlich; zu vermuten seien persönliche Motive der Entscheidungsträger.

5.5 Auf Anfrage der Arbeitslosenkasse hielten der CEO und der Filialleiter der ehemaligen Arbeitgeberin am 3. Juni 2015 im Wesentlichen fest, dass mit der Versicherten wegen ihrer Arbeitseinstellung mehrere Unterredungen durchgeführt worden seien. So sei sie von der stellvertretenden Filialleiterin im März 2013 mündlich verwarnt worden. Im Rahmen eines weiteren Gesprächs am 25. Juni 2013 sei eine schriftliche Verwarnung erfolgt. Auch anlässlich des Jahresgesprächs am 9. Dezember 2013 seien Motivation und Engagement der Versicherten thematisiert worden. Schliesslich sei sie im März/April 2014 vom Filialleiter erneut aufgefordert worden, ihren Arbeitseinsatz zu verbessern. Die Versicherte habe wiederholt den geplanten Arbeitseinsatz kurzfristig abgesagt, was zu Spannungen im Team geführt habe. Die Behauptung der Versicherten, es seien mit ihr keine Gespräche geführt worden, sei nicht zutreffend. Zudem sei die Aussage, wonach der Filialleiter mit der Kündigung nicht einverstanden gewesen sei, nicht korrekt. Zwar habe er die Auflösung des Arbeitsvertrages aufgrund der Leistungen der Versicherten im Verkauf bedauert, ihr Verhalten habe aber diesen Schritt unumgänglich gemacht. Als zuständiger Filialleiter trage er für die Kündigung die Verantwortung. Weiter habe die Versicherte im Rahmen der Gespräche nicht nur Gelegenheit gehabt, sich zu äussern, sie wurde dazu aufgefordert. Dabei habe sie jeweils versprochen, ihre persönliche Situation zu prüfen und zu verbessern. Die Aussage der Versicherten, es sei ihr zusätzliche Arbeit auferlegt worden, sei nicht nachvollziehbar. In einem kleinen Team würden Funktionen und Aufgaben wechselseitig erledigt.

5.6 Gemäss Protokoll des Jahresgesprächs vom 9. Dezember 2013 wurden folgende Zielvereinbarungen getroffen: „mehr Motivation und Engagement“, „Verlässlichkeit im Team“ und „persönliche Stärken im Team nutzen“. Hinsichtlich der Arbeitsweise habe die Versicherte die Erwartungen hinsichtlich Auffassungsgabe, Lernwille, Zuverlässigkeit, Belastbarkeit und Selbständigkeit erfüllt. Betreffend Engagement, Motivation und Initiative seien die Erwartungen nur teilweise erfüllt. In Bezug auf die Arbeitsqualität (Exaktheit, organisatorische Fähigkeiten, Gewissenhaftigkeit, Geschwindigkeit und Systemkenntnisse) habe die Versicherte die Erwartungen – abgesehen vom Beurteilungskriterium „Genauigkeit“ – vollständig erfüllt. Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kunden sei loyal, höflich und freundlich. Bezüglich Hilfsbereitschaft und ihrem Verhalten gegenüber dem Team habe sie die Erwartungen nur teilweise erfüllt.

5.7 In ihrer Stellungnahme vom 15. Januar 2015 bestritt die Versicherte nicht, dass im März 2013 eine Verwarnung erfolgt war. Es sei aber – entgegen der Darstellung der ehemaligen Arbeitgeberin – kein weiteres Gespräch mit Übergabe einer schriftlichen Verwarnung erfolgt. Zwar

sei am 9. Dezember 2013 das Jahresgespräch durchgeführt worden. Es seien jedoch weder eine gegenseitig unterzeichnete Zielvereinbarungen noch Fristen festgelegt worden. Die kurzfristigen Änderungen der Arbeitseinsätze seien familiär begründet und unumgänglich gewesen. Sie habe die Arbeitgeberin aber stets weisungsgemäss und frühzeitig informiert. Wenn ein Kind an einem Einsatztag erkrankte, sei die Wahrscheinlichkeit gering, sofort eine Betreuungsperson zu finden. Wenn das Kind morgens krank erwache, habe die Mutter das Recht, mit ihm den Arzt aufzusuchen. Sie sei stets bemüht gewesen, ihren arbeitsvertraglichen Pflichten nachzukommen. Die Aussagen des Filialleiters seien widersprüchlich. So habe er sich nach erfolgter Kündigung überrascht gezeigt und ihr gegenüber ausgesagt, dass bei der Kündigung nicht korrekt vorgegangen worden sei. Weiter seien die Verwarnungen nur mündlich erfolgt und es sei auf ihre Äusserungen nicht eingegangen worden. Insgesamt sei kein Fehlverhalten ihrerseits nachgewiesen, welches eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung rechtfertigen würde.

6.1 In pflichtgemässer Würdigung der vorstehend erwähnten Verfahrensakten ist hinreichend erstellt, dass die Beschwerdeführerin durch ihr Verhalten der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gab. Aufgrund der glaubwürdigen Angaben der ehemaligen Arbeitgeberin ist davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin wegen ihres Verhaltens am Arbeitsplatz aus sachlich gerechtfertigten Gründen mehrfach verwarnt worden war und sie trotz Wissens um diese Missbilligung ihr Verhalten nicht geändert hatte, womit sie der Arbeitgeberin Anlass zur Kündigung gab. Neben mangelnder Motivation und Engagement wurden der Beschwerdeführerin auch mangelnde Aufmerksamkeit und das wiederholte kurzfristige Absagen von geplanten Arbeitseinsätzen vorgeworfen. Diese Tatsachen führten zur schriftlichen Verwarnung, welche mit einer Kündigungsandrohung als Ausdruck der Ernsthaftigkeit der Äusserung ergänzt wurde. Die schriftliche Verwarnung vom 25. Juni 2013 war klar formuliert und nach der Aktenlage sachlich begründet. Insgesamt besteht kein Grund, an den Aussagen der Arbeitgeberin zu zweifeln, und die Beschwerdeführerin bestreitet weder eine Verschlechterung der Arbeitsmoral resp. der Arbeitseinstellung (vgl. E. 5.4 hiervor) noch die Tatsache, dass sie wegen ihres Verhaltens verwarnt worden war. Bei dieser Sachlage durfte sie nicht darauf vertrauen, dass die Verwarnung für sie ohne Folge bleibe. Da die Versicherte für den Fall, dass sie sich nicht an die Weisungen/Abmachungen hält, mit der Kündigung rechnen musste, und diese in Kauf nahm, ist ihr Verhalten als (eventual)vorsätzlich zu bezeichnen.

6.2 Was die Beschwerdeführerin dagegen vorbringt, vermag zu keinem anderen Ergebnis zu führen. Der Einwand, es seien keine Gespräche durchgeführt worden und sie habe sich nach der Verwarnung nichts zu Schulden kommen lassen, überzeugt aufgrund der klaren Angaben der ehemaligen Arbeitgeberin nicht. Dies gilt umso mehr, als kein Interesse der Arbeitgeberin ersichtlich ist, die Versicherte in einem ungünstigen Licht erscheinen zu lassen. Die Tatsache, dass die Versicherte aufgrund ihrer guten Leistung als Verkäuferin geschätzt wurde, die Kündigung aber wegen ihrem Verhalten am Arbeitsplatz unumgänglich machte, stellt kein Widerspruch dar. Ein widersprüchliches Verhalten des für die Kündigung verantwortlichen Filialleiters ist ebenfalls nicht ersichtlich. Soweit die Versicherte auf ihre Pflichten als Mutter eines Kleinkindes hinweist, ist mit der Beschwerdegegnerin festzuhalten, dass die Kinderbetreuung so organisiert sein muss, dass sie ihren arbeitsvertraglichen Pflichten in aller Regel nachkommen kann. Insgesamt ist davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin durch ihr Verhalten

am Arbeitsplatz ihre Entlassung durch die Arbeitgeberin zumindest eventualvorsätzlich in Kauf nahm. Daran ändert schliesslich auch die Tatsache nichts, dass im Arbeitszeugnis vom 31. August 2014 das Verhalten der Versicherten als korrekt bezeichnet wurde, sind doch bei der Würdigung von Arbeitszeugnissen wegen der üblichen Verklausulierung Vorbehalte anzubringen.

6.3 Nach dem Gesagten steht fest, dass die Beschwerdeführerin mit ihrem Verhalten das Risiko, arbeitslos zu werden, zumindest eventualvorsätzlich in Kauf nahm. Ein pflichtwidriges Verhalten derselben ist in beweismässiger Hinsicht klar ausgewiesen und ein Verschulden an ihrer Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG und Art. 44 Abs. 1 AVIV demnach zu bejahen. Unter diesen Umständen hatte sie die Arbeitslosenkasse zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit vorübergehend in der Anspruchsberechtigung eingestellt.

7.1 Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (vgl. Art. 30 Abs. 3 AVIG). Nach Art. 45 Abs. 2 AVIV wird die Einstellung in der Anspruchsberechtigung abgestuft; sie dauert 1-15 Tage bei leichtem (lit. a), 16-30 Tage bei mittelschwerem (lit. b) und 31-60 Tage bei schwerem (lit. c) Verschulden. Innerhalb dieses Rahmens fällt die Arbeitslosenkasse ihren Entscheid nach pflichtgemäsem Ermessen. Nach § 57 lit. c VPO hat die sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts die angefochtene Verfügung auch auf deren Angemessenheit zu überprüfen. Sie greift jedoch bei der Beurteilung der von der Arbeitslosenkasse angeordneten Einstellungsdauer praxisgemäss nur mit Zurückhaltung in deren Ermessensspielraum ein.

7.2 Vorliegend hatte die Arbeitslosenkasse das Verhalten der Versicherten als schweres Verschulden qualifiziert, was eine Einstellungsdauer von 31-60 Tagen zur Folge hätte, setzte aber die Dauer der Einstellung auf 22 Tage fest. Dabei unterschritt sie den grundsätzlichen Sanktionsrahmen für ein schweres Verschulden und berücksichtigte zu Gunsten der Beschwerdeführerin, dass sie ein Kleinkind zu betreuen hat und gewisse Probleme am Arbeitsplatz bestanden. Insgesamt ist die auf 22 Tage festgelegte Einstellung in der Anspruchsberechtigung angemessen und sachlich gerechtfertigt. Das Kantonsgericht sieht keinen Anlass, in die vorgenommene Bemessung korrigierend einzugreifen. Vielmehr hat die Arbeitslosenkasse den Umständen des vorliegenden Einzelfalls Rechnung getragen. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 10. Juli 2015 ist unter diesen Umständen zu bestätigen und die dagegen gerichtete Beschwerde abzuweisen.

8. 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.

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