



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 31. Januar 2023 (715 21 383 / 22)

Arbeitslosenversicherung

Teilweise Gutheissung der Beschwerde und Reduktion der Einstelltage von 24 auf 10

_____ Besetzung Präsident Dieter Freiburghaus, Gerichtsschreiberin Barbara Vögtli

_____ Parteien **A.**_____, Beschwerdeführer, vertreten durch Martin Lutz, Advokat,
Falknerstrasse 3, 4001 Basel

gegen

Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32,
4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. A._____ arbeitete ab 18. Januar 2021 als Brokerage System Specialist bei der B._____ AG (Arbeitgeberin). Diese kündigte das Arbeitsverhältnis am 15. April 2021 noch in der Probezeit per 22. April 2021. Mit Eingang vom 26. April 2021 meldete sich der Versicherte per 23. April 2021 zur Arbeitsvermittlung und zum Bezug von Arbeitslosentschädigung an. Am 13. Juni 2021 erfolgte die Abmeldung von der Arbeitsvermittlung, da der Versicherte per 14. Juni 2021 eine neue Arbeitsstelle gefunden hatte. Mit Verfügung vom 18. Juni 2021 (Nr. 1549 / 2021) stellte ihn die Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) aufgrund selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab 23. April 2021 für 24 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Die dagegen

vom Versicherten am 6. Juli 2021 erhobene Einsprache wies die Arbeitslosenkasse mit Einspracheentscheid vom 4. Oktober 2021 ab. In der Begründung führte sie aus, dass der Versicherte gemäss den Angaben der Arbeitgeberin eingearbeitet worden sei. Er sei ausserdem am 22., 23., 24., 25. und 26. März 2021 zu spät am Arbeitsplatz erschienen. Gemäss Zeiterfassungsunterlagen sei er erst weit nach 8 Uhr im Büro gewesen, obwohl die Einschulung bereits um 8 Uhr gestartet sei. Wiederholtes verspätetes Erscheinen am Arbeitsplatz und unentschuldigtes Fernbleiben würden eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten darstellen und die Arbeitgeberin zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigen. Unentschuldig heisse, die Arbeitgeberin nicht rechtzeitig und ordnungsgemäss über den Verbleib zu informieren. Demnach stehe fest, dass den Einsprecher ein Verschulden an der Arbeitslosigkeit treffe. Er habe durch sein Verhalten die Kündigung zumindest in Kauf genommen. In Bezug auf die Dauer der Einstellung habe sie berücksichtigt, dass das Arbeitsverhältnis noch in der Probezeit von der Arbeitgeberin gekündigt worden sei. Aus diesem Grund gehe sie von einem mittelschweren Verschulden aus. Weitere verschuldensmindernde Gründe würden nicht vorliegen.

B. Mit Beschwerde vom 4. November 2021 liess A.____, vertreten durch Martin Lutz, Advokat, beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), unter o/e-Kostenfolge die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 4. Oktober 2021 und der Verfügung vom 18. Juni 2021 sowie den Verzicht auf die Anrechnung von Einstelltagen beantragen. In verfahrensrechtlicher Hinsicht ersuchte er um Durchführung einer mündlichen Verhandlung. Der Beschwerdeführer machte geltend, die Beschwerdegegnerin habe die Angaben der Arbeitgeberin unbesehen übernommen, ohne den Wahrheitsgehalt überprüft zu haben. Das "i.O." habe nur für die Kündigung gegolten, nicht aber für die Gründe der Kündigung. Er bestreite die Ausführungen der Arbeitgeberin. Diese seien auch nicht belegt. Er sei nie verwarnet worden. Bei der Unterschrift unter die Probezeitbeurteilung sei er einzig davon ausgegangen, dass er die Kündigung akzeptiere, da er aus den in der Einsprache angegebenen Gründen dort nicht länger habe arbeiten wollen. Die Existenz eines Trainingsplans werde mit Nichtwissen bestritten. Zum Zeitpunkt des Arbeitsantritts seien viele Mitarbeitende im Homeoffice gewesen, weshalb er gar nicht habe eingearbeitet werden können. An den von der Beschwerdegegnerin erwähnten Tagen habe es gar keine Schulung gegeben, weshalb er auch nicht habe zu spät kommen können. Als er krank gewesen sei, habe er versucht, seinen Chef um 7 Uhr telefonisch und um 9 Uhr per E-Mail zu erreichen. Daher könne nicht von einem unentschuldigten Fernbleiben geredet werden. Das Verschulden an der Kündigung werde vollumfänglich bestritten. Es hätten aufgrund der Covid-Situation aussergewöhnliche Umstände bestanden, die einen ordentlichen Büroeinsatz verunmöglicht hätten. Zudem sei der sprachlichen Problematik des Beschwerdeführers seitens der Arbeitgeberin nicht genügend Rechnung getragen worden. Seine früheren Tätigkeiten und auch sein heutiges Engagement bei der Z.____ AG würden beweisen, dass er ein guter Arbeitnehmer sei.

C. Mit Vernehmlassung vom 20. Dezember 2021 beantragte die Beschwerdegegnerin die Abweisung der Beschwerde und hielt fest, dass die Arbeitgeberin Unterlagen zugestellt habe, die ein Fehlverhalten des Beschwerdeführers belegen würden. Ausserdem habe er während des Einspracheverfahrens falsche Angaben gemacht, die aufgrund dieser Unterlagen hätten widerlegt werden können. Letzten Endes könne er die Ausführungen der Arbeitgeberin nicht entkräften

und habe die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen. Es sei auch erstellt, dass seine Leistungen nicht zufriedenstellend gewesen seien. Dies sei von der Arbeitgeberin genügend dokumentiert worden. Die Arbeitgeberin habe die beanstandeten Punkte mit dem Beschwerdeführer besprochen, trotzdem sei die Kündigung für diesen in Ordnung gewesen. Dies impliziere, dass er im Wissen um die Kündigungsgründe die Kündigung vollumfänglich akzeptiert habe. Die Angaben der Arbeitgeberin seien belegt, schlüssig und somit glaubwürdig. Er sei nach eigenen Angaben mündlich verwahrt und über die beanstandeten Punkte aufgeklärt worden, was aus dem Formular vom 4. Juni 2021, Ziff. 7, hervorgehe. Ausserdem habe er die Probezeitbeurteilung vorbehaltlos unterschrieben und habe so den Ausführungen der Arbeitgeberin zugestimmt. Es sei Tatsache, dass die Arbeitgeberin dem Beschwerdeführer mit E-Mail vom 9. März 2021 einen Trainingsplan zugestellt habe. Der Beschwerdeführer sei somit trotz der Pandemie eingearbeitet worden. Aufgrund der Zeiterfassungsunterlagen sei zudem erwiesen, dass er zu spät am Arbeitsplatz erschienen sei. Unentschuldigt dem Arbeitsplatz fernbleiben heisse, die Arbeitgeberin nicht rechtzeitig und ordnungsgemäss über den Verbleib zu orientieren. Die E-Mail des Beschwerdeführers sei offensichtlich zu spät erfolgt. Er habe damit die arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt und die Kündigung in Kauf genommen.

D. Im Rahmen eines zweiten Schriftenwechsels hielten die Parteien an ihren Rechtsbegehren und wesentlichen Begründungen fest (vgl. Replik des Beschwerdeführers vom 23. Februar 2022 und Duplik der Beschwerdegegnerin vom 28. April 2022).

E. Mit Verfügung vom 6. Mai 2022 wurde die Angelegenheit dem Präsidium zur Beurteilung überwiesen. Gleichzeitig wurden die Durchführung einer Parteiverhandlung sowie die Befragung von C.____, Brokerage Supervisor, als Zeuge angeordnet.

F. Mit Schreiben vom 31. August 2022 teilte Advokat Martin Lutz mit, dass er den Beschwerdeführer nicht mehr vertrete und an der mündlichen Verhandlung nicht teilnehmen werde. Mit Eingabe vom 8. September 2022 teilte er mit, dass er den Beschwerdeführer doch vertreten und an der Parteiverhandlung teilnehmen werde.

G. Nachdem die erstmals per 13. September 2022 angesetzte Parteiverhandlung hatte abgeboten werden müssen, wurde anlässlich der heutigen Parteiverhandlung C.____ als Zeuge befragt. Die Parteien hielten an ihren abweichenden Anträgen und Begründungen fest. Auf die Aussagen des Zeugen und die Ausführungen der Parteien wird – soweit erforderlich – in den Erwägungen eingegangen.

Der Präsident zieht **in Erwägung** :

1.1 Die formellen Voraussetzungen sind erfüllt, sodass auf die Beschwerde einzutreten ist.

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. Im vorliegenden Fall ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 24 Tagen und damit im Umfang von Fr. 5'107.20 (24 Taggelder à Fr. 212.80) zu beurteilen. 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 Insolvenzentschädigung (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 gegeben hat (vgl. Art. 44 Abs. 1 lit. a der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung [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 gab; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben. 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 (BGE 112 V 242 E. 1). Bei Differenzen zwischen Arbeitgeberin und Beschäftigten darf nicht ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers geschlossen werden, wenn die Arbeitgeberin nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche sie keine Beweise anführen kann (Urteil des Bundesgerichts vom 22. Juni 2017, 8C_99/2017, E. 5.4; zum Ganzen auch THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Ulrich Meyer [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Band XIV, Soziale Sicherheit, 3. Auflage, Basel 2016, Rz. 837).

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 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 (Urteil des Bundesgerichts vom 27. März 2020, 8C_796/2019, E. 3.2).

2.4 Schliesslich ist in verfahrensrechtlicher Hinsicht noch darauf hinzuweisen, dass der Sozialversicherungsprozess vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht ist. Danach haben der Sozialversicherungsträger und das Gericht von Amtes wegen für die richtige und vollständige Abklärung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen (Art. 43 Abs. 1 und Art. 61 lit. c des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG] vom 6. Oktober

2000). Der Untersuchungsgrundsatz wird ergänzt durch den Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft [BV] vom 18. April 1999 sowie Art. 42 ATSG). Das rechtliche Gehör dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheids, welcher in die Rechtsstellung einer Person eingreift, dar. Dazu gehört insbesondere das Recht der betroffenen Person, sich vor Erlass des in ihre Rechtsstellung eingreifenden Entscheids zur Sache zu äussern, erhebliche Beweise beizubringen, Einsicht in die Akten zu nehmen, mit erheblichen Beweisansprüchen gehört zu werden und an der Erhebung wesentlicher Beweise entweder mitzuwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen (BGE 132 V 368 E. 3.1). Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist formeller Natur. Die Verletzung des Rechts auf Akteneinsichtnahme und Äusserung führt unabhängig davon, ob die fraglichen verfahrensrechtlichen Mängel einen Einfluss auf das Ergebnis haben, grundsätzlich zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids (BGE 126 V 130 E. 2b). Die Frage einer allfälligen Verletzung des Gehörsanspruchs kann das Sozialversicherungsgericht sodann grundsätzlich nicht nur aufgrund von Parteibehauptungen und im Rahmen gestellter Rechtsbehelfen, sondern auch von Amtes wegen prüfen ("iura novit curia"; BGE 116 V 182 E. 1a).

3. Streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG und Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV im Umfang von 24 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.

4.1 Der Sachverhalt zeigt sich wie folgt:

4.2 Mit E-Mail vom 24. Dezember 2020 bestätigte die Arbeitgeberin dem Beschwerdeführer das Arbeitsverhältnis mit Arbeitsbeginn per 18. Januar 2021 als System Admin Specialist in der Abteilung Brokerage mit einer Probezeit von drei Monaten. Aus dem Arbeitsvertrag vom 23. Dezember 2020 geht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit einer Probezeit bis 17. April 2021 hervor.

4.3 Im Kündigungsschreiben vom 15. April 2021 teilte die Arbeitgeberin dem Beschwerdeführer mit, dass sie fristgerecht innerhalb der Probezeit zum 22. April 2021 kündigt.

4.4 Der Beschwerdeführer gab im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 27. April 2021 an, dass die Arbeitgeberin gekündigt habe. Als Grund für die Kündigung nannte er "Probezeit nicht durchführen".

4.5 Weiter liegt bei den Akten die "Jahresübersicht Absenzen mit Ansprüchen 2021" der Arbeitgeberin. Daraus geht hervor, dass der Beschwerdeführer am 28. Januar, am 30. März und am 13. April 2021 krank war.

4.6 In der Arbeitgeberbescheinigung vom 20. Mai 2021 gab die Arbeitgeberin als Kündigungsgrund "Probezeit nicht bestanden, Leistungen nicht zufriedenstellend" an.

4.7 Mit Stellungnahme zur Kündigung vom 1. Juni 2021 führte die Arbeitgeberin auf diverse Fragen der Beschwerdegegnerin aus, dass dem Arbeitnehmer gekündigt worden sei, weil er die

Probezeit nicht bestanden habe. Er habe die Leistungen nicht erbringen können beziehungsweise wollen. Er sei mehrfach mündlich von seinem direkten Vorgesetzten verwarnet beziehungsweise auf seine Leistungen und sein Verhalten angesprochen worden. Er habe dank seiner vorherigen Berufserfahrungen sowie den abgeschlossenen Ausbildungen die entsprechenden Qualifikationen für die Tätigkeit grundsätzlich gehabt.

4.8 Im Rahmen des rechtlichen Gehörs führte der Beschwerdeführer am 4. Juni 2021 aus, dass für beide Parteien alles in Ordnung sei. Die Arbeitgeberin habe die beanstandeten Punkte besprochen und mündlich eine Verwarnung ausgesprochen.

4.9 In der Verfügung vom 18. Juni 2021 hielt die Beschwerdegegnerin fest, gemäss der Arbeitgeberin sei der Kündigungsgrund gewesen, dass der Versicherte die Leistungen nicht habe erbringen wollen, obwohl er über die entsprechende Berufserfahrung, Ausbildung und Qualifikation verfüge und er mehrfach mündlich vom direkten Vorgesetzten verwarnet und auf die Leistungen und das Verhalten aufmerksam gemacht worden sei. Die Stellungnahme des Versicherten selbst habe gelautet "Für beide Parteien alles i.O.". Gemäss dieser Stellungnahme gehe man davon aus, dass der Kündigungsgrund für den Versicherten korrekt sei, weshalb er die Arbeitslosigkeit selbst verschuldet habe. Einen Teil dieses Handelns müsse er selbst tragen, weshalb er für 24 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt werde.

4.10 Der Beschwerdeführer bestritt in der Einsprache vom 6. Juli 2021, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses selbst verschuldet zu haben. Die genannten Kündigungsgründe seien nicht richtig und von der Arbeitgeberin nachgeschoben worden, um die Probleme im Betrieb nicht offen legen zu müssen. Es stimme nicht, dass er die Leistungen nicht erbracht habe, geschweige denn nicht habe erbringen wollen. Vielmehr sei es so gewesen, dass er die erforderliche Einführung in die Arbeit als Informatiker nicht erhalten habe, obwohl er immer wieder darum gebeten habe. Es sei selbstverständlich, dass man beim Einstieg in eine neue Stelle in den ersten Wochen Unterstützung brauche und begleitet werden müsse, selbst wenn man gute Qualifikationen mitbringe. Besonders erschwerend sei gewesen, dass die Probezeit grösstenteils in den Lockdown gefallen sei und kein IT-Experte vor Ort gewesen sei, der ihn wirklich in die Arbeit hätte einführen können. Alle, die hätten helfen können, seien im Homeoffice gewesen. Sein Chef habe keine IT-Kenntnisse und habe ihn nicht einführen können, zudem sei er im Stress und dauernd mit dem Paketservice beschäftigt gewesen. Auch die übrigen Mitarbeitenden vor Ort hätten nicht über die erforderlichen Kenntnisse verfügt, um Hilfe anbieten zu können. Von der Arbeitgeberin sei das sehr schlechte Arbeitsklima in der Firma nicht erwähnt worden. Sein Arbeitskollege habe immer die anderen Kollegen beleidigt und niemand sei eingeschritten. Einmal sei er für drei Tage krank gewesen und habe den Chef noch vor dem regulären Arbeitsbeginn um 7 Uhr angerufen, um sich abzumelden. Leider habe dieser nicht abgenommen. Später habe er um 9 Uhr eine E-Mail geschrieben, ohne dass eine Reaktion gekommen sei. Dies sei dem Chef zu spät gewesen und er habe ihm das später vorgeworfen. Mit "für beide Parteien i.O." habe er nicht gemeint, dass er mit den von der Arbeitgeberin angeführten Kündigungsgründen einverstanden sei. Es handle sich hier um ein sprachliches Missverständnis, da er nur schlecht Deutsch verstehe. Er habe die Kündigung akzeptieren können, da die Zustände im Betrieb für ihn unhaltbar gewesen seien und ihn

psychisch belastet hätten. Er sei total auf sich alleine gestellt gewesen und habe keine Unterstützung erhalten, obwohl er dies mehrfach angesprochen habe. So hätten seine Qualifikationen gar nicht zum Tragen kommen können und er habe die gewünschten Leistungen nicht erbringen können. Der Chef habe auch keine Anstalten gemacht, ihn vor den Beleidigungen der anderen zu schützen. Auf einem sprachlichen Missverständnis beruhe auch das Kreuzchen im Kästchen "JA" unter Ziffer 7 des rechtlichen Gehörs. Er habe geglaubt, es gehe hier einfach um die Kündigung als solche. Der Chef habe die Kündigung ja auch mündlich ausgesprochen, und das Wort "Verwarnung" habe er gar nicht verstanden. Die im Schreiben vom 1. Juni 2021 genannten Gründe habe die Arbeitgeberin nie mit ihm besprochen. Sie würden auch nicht der Wahrheit entsprechen. Er sei mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses einverstanden gewesen, da er unter den gegebenen Umständen keine Chance gesehen habe, wirklich in die Arbeit hineinzukommen und er zudem einem sehr schlechten Arbeitsklima ausgesetzt gewesen sei. Dass er ein engagierter Mitarbeiter und Informatiker sei und er die Kündigung nicht durch mangelnden Willen und schlechte Leistungen verschuldet habe, würden das gute Zeugnis der früheren Arbeitgeberin beweisen sowie der Umstand, dass er trotz Coronakrise wieder eine gute Arbeit gefunden habe und der jetzige Chef sehr zufrieden mit ihm sei.

4.11 Im Rahmen des Einspracheverfahrens stellte die Arbeitgeberin der Beschwerdegegnerin weitere Unterlagen zu. In der Probezeitbeurteilung vom 14. März 2021, die von C._____ und dem Beschwerdeführer unterzeichnet wurde, wurden die Produktivität, das Arbeitstempo, die Genauigkeit und Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Motivation und Lernbereitschaft als mangelhaft beurteilt und festgehalten, dass der Mitarbeiter die Probezeit nicht bestanden habe. Das Verhalten sei nicht akzeptabel, er sei nicht zuverlässig und nicht motiviert. Er habe die diversen Arbeiten verstanden. Er beweise nicht viel Motivation, sei schon im Training eingeschlafen. Er sei flexibel, um die Schichten zu wechseln. Er habe sich gut ins Team eingelebt, sei allerdings etwas familiär mit dem Supervisor. Er zeige keine Motivation und sei nicht zuverlässig. Er habe die Probezeit nicht bestanden. Im Standardformular der Arbeitgeberin zum Antrag auf Kündigung vom 13. April 2021 wurden die Kästchen "häufige Unpünktlichkeit" und "Arbeitsleistung nicht ausreichend" angekreuzt. Als Kündigungsbegründung wurde festgehalten, dass das Verhalten des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz nicht annehmbar sei. Er sei zu viel krank, abwesend. Er rufe erst an, um mitzuteilen, dass er krank sei, nachdem man ihm eine Mitteilung auf seiner Mailbox hinterlassen habe. Er schlafe öfters am Arbeitsplatz ein. Er nehme keine Notiz von den Aufgaben, die man ihm zeige. Das Verhalten gegenüber den Vorgesetzten sei nicht annehmbar. Das generelle Verhalten sei nicht annehmbar, er zeige keine Motivation. In Bezug auf die Frage, ob der Mitarbeiter auf das beanstandete Verhalten aufmerksam gemacht worden sei (z.B. Verwarnung, Aktennotizen etc.), wurde das Kästchen "Nein" angekreuzt. Weiter wurde vermerkt, dass der Mitarbeiter mehrmals mündlich durch den Supervisor auf sein Verhalten aufmerksam gemacht worden sei. Direkte Ansprechperson sei C._____.

4.12 Der Beschwerdeführer hielt in seiner Stellungnahme vom 31. August 2021 fest, er habe die Begründung für die Kündigung erstmals heute gesehen. Das Formular enthalte Widersprüche, indem einmal angekreuzt worden sei, dass er auf das beanstandete Verhalten nicht aufmerksam gemacht worden sei, gleichzeitig sei aber auch festgehalten worden, dass man ihn mehrfach auf das mangelhafte Verhalten hingewiesen habe. Die Wahrheit sei, dass der Chef

während der Coronazeit gestresst gewesen sei und keine Zeit gehabt habe, ihn einzuführen. Deshalb habe man das Arbeitsverhältnis mit ihm wieder auflösen wollen. Er sei damit einverstanden gewesen, da er unter diesen Umständen keine Chance gesehen habe, wirklich in die Arbeit hineinzukommen und er einem sehr schlechten Arbeitsklima ausgesetzt gewesen sei. Dass er ein guter Informatiker und ein engagierter Mitarbeiter sei und die Kündigung nicht durch mangelnden Willen und schlechte Leistungen selbst verschuldet habe, würden sein gutes Arbeitszeugnis und die Tatsache, dass er wieder eine gute Arbeitsstelle gefunden habe und der Chef sehr zufrieden sei, beweisen.

4.13 In der Folge tätigte die Beschwerdegegnerin eine weitere amtliche Erkundigung bei der Arbeitgeberin (vgl. Schreiben vom 9. September 2021). Unter anderem forderte sie die Arbeitgeberin auf, die Zeiterfassungsunterlagen zuzustellen und die Stellen zu markieren, wo der Versicherte unpünktlich zur Arbeit erschienen sei. Auf diese Aufforderung hin nahm die Arbeitgeberin erneut Stellung. Im Schreiben vom 13. September 2021 hielt sie fest, dass der Arbeitnehmer während der Trainingsperiode keine fixen Arbeitszeiten gehabt habe. Der Grund dafür sei, dass je nach Abteilung, in welcher er sich im Training befunden habe, unterschiedliche Zeiten bestanden hätten. Zu Beginn der Trainingsperiode sei es üblich, dass jeder Mitarbeiter einen Rundgang in der internen Brokerage Abteilung mache, um die verschiedenen Aufgaben und Arbeitsbereiche kennen zu lernen. Für den Mitarbeiter sei ein kompletter Trainingsplan erstellt worden. Das konkrete Training für die IT sei durch den System Admin Mitarbeiter erteilt worden, wobei der Versicherte einmal eingeschlafen sei. Der Mitarbeiter habe die ganze Zeit drei Handys am Arbeitsplatz gehabt und habe die Zeit mit Spielen verbracht. Auch in diesem Fall sei ihm mehrmals gesagt worden, dass er die Handys am Arbeitsplatz ausschalten solle. Der Mitarbeiter sei oft zu spät gekommen und habe dabei nie seinen Vorgesetzten avisiert. Auch sei es mehrmals vorgekommen, dass er gar nicht am Arbeitsplatz erschienen sei und man erst erfahren habe, was los sei, nachdem man ihn kontaktiert habe. Des Weiteren sei er mehrmals während der Arbeitszeit im Büro eingeschlafen, was mehrere Mitarbeitende bestätigen könnten. In der Beilage stellte die Arbeitgeberin den Trainingsplan für die Zeitdauer vom 15. März bis 2. April 2021 sowie einen Auszug aus dem Zeiterfassungssystem vom 18. Januar 2021 bis 30. April 2021 zu.

5.1 Den vorstehenden Erwägungen ist zu entnehmen, dass die Beschwerdegegnerin im Rahmen des Einspracheverfahrens weitere Sachverhaltsabklärungen machte. Nachdem sich der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 31. August 2021 zum vorläufigen Beweisergebnis hatte vernehmen lassen können, forderte die Beschwerdegegnerin die Arbeitgeberin nochmals auf, konkretere Belege zu den Kündigungsgründen einzureichen (vgl. Schreiben vom 9. September 2021). Dieser Aufforderung kam die Arbeitgeberin mit Schreiben vom 13. September 2021 nach und reichte neben einer Stellungnahme die Zeiterfassung des Beschwerdeführers sowie eine E-Mail des Vorgesetzten an den Beschwerdeführer vom 9. März und einen Trainingsplan betreffend März 2021 ein (vgl. dazu Erwägung 4.13 hiavor). Nachfolgend informierte die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer weder über dieses Schreiben und die Unterlagen der Arbeitgeberin noch hörte sie ihn zu ihrem Beweisergebnis an, sondern erliess direkt den vorliegend angefochtenen Einspracheentscheid. Darin stützte sie sich ausdrücklich auf die neuen Akten und verwendete sie dazu, den von ihr erhobenen Vorwurf der Missachtung arbeitsvertraglicher Pflichten zu

belegen. Mit dieser Vorgehensweise verletzte sie den Anspruch des Beschwerdeführers auf rechtliches Gehör klar. Der Umstand, dass der Beschwerdeführer im vorliegenden Beschwerdeverfahren nicht ausdrücklich eine Verletzung seines rechtlichen Gehörs rügte, ist nicht relevant, da der Grundsatz der Rechtsanwendung von Amtes gilt und das Kantonsgericht unbesehen der erhobenen Rügen den Sachverhalt selber auf Rechtsverstösse zu untersuchen hat (vgl. dazu Erwägung 2.4 hiervor).

5.2 Von einer Rückweisung der Angelegenheit an die Beschwerdegegnerin zur Anhörung des Beschwerdeführers kann vorliegend aber abgesehen werden. Bei derartigen Gehörsverletzungen ist praxismässig eine Heilung möglich, sofern die Partei, deren rechtliches Gehör verletzt wurde, sich vor einer Instanz äussern kann, welche sowohl die Tat- als auch die Rechtsfragen uneingeschränkt überprüft (BGE 132 V 387 E. 5.1 mit Hinweisen). Unter dieser Voraussetzung ist selbst bei einer schwerwiegenden Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör von einer Heilung des Mangels auszugehen, wenn die Rückweisung der Sache zu einem formalistischen Leerlauf und damit zu unnötigen Verzögerungen führen würde, die mit dem Interesse der betroffenen Parteien an einer beförderlichen Beurteilung der Sache nicht zu vereinbaren wären (BGE 142 II 218 E. 2.8.1).

5.3 Eine Gehörsverletzung kann somit geheilt werden, wenn der Mangel im Rechtsmittelverfahren kompensiert wird und die Rechtsmittelinstanz über dieselbe Kognition verfügt wie die untere Instanz. Dies ist in Bezug auf das Beschwerdeverfahren vor dem Kantonsgericht der Fall. Insbesondere aufgrund der heute durchgeführten Parteiverhandlung mit einem Beweiserhebungsverfahren ist die bei Erlass des angefochtenen Einspracheentscheids erfolgte Gehörsverletzung des Beschwerdeführers als geheilt zu betrachten. Von einer Rückweisung an die Beschwerdegegnerin aus formellen Gründen ist deshalb abzusehen. Damit sind die materiellen Rügen des Beschwerdeführers zu prüfen.

6.1 Die Würdigung der Akten zeigt, dass der Arbeitsvertrag durch die Arbeitgeberin auf Ende der Probezeit aufgelöst wurde und sich der Beschwerdeführer gegen die Kündigung nicht zur Wehr setzte. Umstritten ist, inwiefern dem Beschwerdeführer die Kündigung und damit der Eintritt der Arbeitslosigkeit per 23. April 2021 selbstverschuldet anzulasten ist.

6.2.1 Die Beschwerdegegnerin stellt sich zunächst gestützt auf die Angaben der Arbeitgeberin auf den Standpunkt, dass der Beschwerdeführer die Leistungen nicht habe erbringen wollen, obwohl er über die entsprechende Berufserfahrung, Ausbildung und Qualifikation verfüge. Damit trage er ein Verschulden an der Arbeitslosigkeit. Der Beschwerdeführer bestreitet dies und macht insbesondere eine ungenügende Einarbeitung während der Probezeit durch die Arbeitgeberin geltend.

6.2.2 Die Frage, ob der Beschwerdeführer in genügender Weise eingearbeitet wurde, kann gestützt auf die Aktenlage, wie sie vor der heutigen Parteiverhandlung bestanden hatte, nicht eindeutig beantwortet werden. Die Personalabteilung der Arbeitgeberin reichte der Beschwerdegegnerin auf Nachfrage hin lediglich den Trainingsplan betreffend März 2021 ein. Das Arbeits-

verhältnis hatte aber bereits Mitte Januar 2021 begonnen, weshalb unklar ist, ob der Beschwerdeführer in den ersten eineinhalb Monaten des Arbeitsverhältnisses gehörig eingearbeitet wurde. C._____ gab heute zur Auskunft, dass es auch für Januar und Februar Trainingspläne gegeben habe. Diese seien der Beschwerdegegnerin aber offensichtlich nicht abgegeben worden. Weiter teilte er mit, dass eine Einarbeitung stattgefunden habe, indem der Beschwerdeführer eine Tournee durch die verschiedenen Abteilungen habe machen müssen. In den ersten drei Monaten habe er keine eigentliche IT-Arbeit verrichtet, sondern habe zunächst alle Abteilungen, ihre Abläufe und Aufgaben kennenlernen müssen. Diese Vorgehensweise sei bei ihnen im Betrieb so üblich und bei allen neuen Mitarbeitenden der Fall. Weiter gab er an, dass von den rund 80 Mitarbeitenden nur ca. 15 vor Ort gewesen seien, die anderen hätten sich aufgrund des Lockdowns im Homeoffice befunden.

6.2.3 Vorab ist festhalten, dass zur mangelnden Einsatzbereitschaft des Beschwerdeführers und zur unzureichenden Arbeitsleistung keine konkreten Belege bestehen, selbst wenn dies im internen Antrag auf Kündigung so festgehalten wurde. Der ehemalige Vorgesetzte des Beschwerdeführers, C._____, hinterliess im Rahmen der heutigen Befragung einen zuverlässigen Eindruck, konnte aber auch keine weiteren schriftlichen Beweise beibringen. Gestützt auf seine Angaben ist fraglich, wie aufschlussreich diese Tournee für den Beschwerdeführer war, weil ja die überwiegende Mehrheit der Mitarbeitenden gar nicht vor Ort, sondern pandemiebedingt von zuhause aus arbeitete. Es gibt keine Unterlagen in den Akten, die darüber Auskunft geben würden, wer, wie und wann vor Ort arbeitete. Der Start des Arbeitsverhältnisses fand somit in einem besonderen, aussergewöhnlichen Rahmen statt. Der Beschwerdeführer wurde als IT-Experte, Programmierer und designierter Nachfolger des Leiters der IT der Abteilung eingestellt, konnte aber aufgrund der Tournee gar keine IT-Arbeiten erledigen. Die Einarbeitung des Beschwerdeführers und seine Integration ins Team wären sicher anders und weniger schwierig ausgefallen, wenn sie nicht in die Zeit des Lockdowns gefallen wären. Bei dieser Ausgangslage konnten ausserdem die fachlichen Fähigkeiten und Kenntnisse des Beschwerdeführers gar nicht richtig geprüft und beurteilt werden. Seine Motivation im Rahmen der Tournee war allem Anschein nach nicht sehr gross, möglicherweise wurden seine Erwartungen an den neuen Job auch nicht erfüllt. Dies dürfte auch erklären, weshalb er sich während der Arbeit mit dem Spiel "Pokemon Go" beschäftigte. Ein geringes Interesse an der Arbeit anderer reicht noch nicht aus, um von einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit auszugehen. Insoweit die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer diesbezüglich ein Verschulden an der Kündigung anlastet, kann ihr nicht gefolgt werden.

6.3.1 Weiter gab die Arbeitgeberin im Formular Antrag auf Kündigung an, dass die Kündigung aufgrund häufiger Unpünktlichkeit auszusprechen sei. Dies wurde von C._____ in der Probezeitbeurteilung auch so angegeben. Die Beschwerdegegnerin übernahm auch diese Vorhaltung der Arbeitgeberin, um die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu begründen.

6.3.2 Indessen findet sich in den Akten kein einziger Beleg für mehrfaches verspätetes Erscheinen des Beschwerdeführers am Arbeitsplatz. Die Arbeitgeberin wurde von der Beschwerdegegnerin im Rahmen der Abklärungen deutlich aufgefordert, die Verspätungen zu kennzeichnen. Die entsprechenden Markierungen im Arbeitszeiterfassungsprotokoll sind in der Folge aber unterblieben. Auch im Rahmen der heutigen Parteiverhandlung blieb dieser Vorwurf diffus. Ein

klarer Beweis für die von der Beschwerdegegnerin geltend gemachten Verstösse gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten aufgrund von Verspätungen fehlt somit. Soweit die Beschwerdegegnerin weiter als die Arbeitgeberin geht und anhand des Trainingsplans vom März und dem Zeitfassungsprotokoll konkrete Verspätungen konstruiert, schießt sie über das Ziel hinaus. Von der Arbeitgeberin wurde zu keiner Zeit vorgebracht, dass der Beschwerdeführer im Rahmen seiner Tournee zu spät am Arbeitsplatz erschienen sei. Im Trainingsplan vom März ist der Arbeitsbeginn zwar erfasst worden. C.____ gab heute aber klar zu Protokoll, dass es Abweichungen zum Trainingsplan gegeben habe, weil die eingeteilten Mitarbeitenden dann kurzfristig anderweitig beschäftigt gewesen seien und das Training nicht wie geplant habe stattfinden können. Dies ist in Anbetracht der damaligen aussergewöhnlichen Situation mehr als naheliegend. Wie andere Unternehmungen musste sich auch die Arbeitgeberin in diesem schwierigen Umfeld ständig neu organisieren. Der Vorwurf der Beschwerdegegnerin, der Beschwerdeführer sei häufig zu spät gekommen und habe damit die Kündigung in Kauf genommen, lässt sich folglich nicht belegen.

6.4.1 Weiter führte die Arbeitgeberin an, der Beschwerdeführer sei zu viel krank und dadurch abwesend gewesen. Zudem habe er erst angerufen und sich krank abgemeldet, nachdem man versucht habe, ihn zu erreichen. Der Beschwerdeführer bestreitet diese Vorhaltung.

6.4.2 Gestützt auf die Akten ist erstellt, dass der Beschwerdeführer an drei einzelnen Tagen krank war (28. Januar, 30. März und 13. April 2021). Drei Krankheitstage im Rahmen eines dreimonatigen Arbeitsverhältnisses sind nicht aussergewöhnlich. Der Vorwurf der Arbeitgeberin, er sei zu viel krank gewesen, ist deshalb nicht nachvollziehbar. Soweit ihm in diesem Zusammenhang von der Arbeitgeberin zudem vorgehalten wurde, er habe sich im Krankheitsfall zu spät abgemeldet, besteht hierzu keine Dokumentation. Der Beschwerdeführer legte mehrfach dar, dass er früh morgens C.____ angerufen, diesen aber nicht erreicht habe. Dieser Ablauf wurde von C.____ heute nicht bestritten. Grundsätzlich ist zwar zu erwarten, dass sich der Arbeitnehmer später nochmals meldet – was der Beschwerdeführer auch gemacht hatte –, man könnte aber auch erwarten, dass der Vorgesetzte zurückruft. Zur Beurteilung der vorliegenden Streitfrage ist letztlich entscheidend, dass eine einmalige verspätete Abmeldung des Arbeitnehmers für eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit nicht ausschlaggebend sein kann, da von der Arbeitgeberin nicht der Vorwurf erhoben wurde, er sei der Arbeit unentschuldigt ferngeblieben. Hier ist somit keine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten erkennbar und damit keine selbstverschuldete Kündigung zu erkennen.

6.5 Die Arbeitgeberin hielt im Antrag auf Kündigung zudem fest, dass der Mitarbeitende am Arbeitsplatz öfters eingeschlafen sei. Schriftliche Unterlagen hierzu finden sich nicht in den Akten. Der Beschwerdeführer gab heute an, dass er im Rahmen eines vierstündigen Meetings mit dem IT-Leiter ziemlich müde geworden sei und mit den Augen geblinzelt habe. Er sei aber am Arbeitsplatz nie eingeschlafen. C.____ gab zur Auskunft, dass er selbst nicht dabei gewesen sei, sondern dass ihm davon berichtet worden sei. Auch hier besteht folglich eine Beweislosigkeit.

6.6 Gestützt auf die Akten ist auch unklar, ob der Beschwerdeführer vor der Kündigung verwarnet wurde, da das Formular Antrag auf Kündigung in diesem Punkt widersprüchlich ist. Einerseits wurde angekreuzt, dass der Mitarbeiter nicht auf das beanstandete Verhalten aufmerksam gemacht worden sei, andererseits wurde explizit festgehalten, dass er mehrmals mündlich von

C._____ auf sein Verhalten aufmerksam gemacht worden sei. C._____ gab heute an, dass er das Häkchen betreffend "Nein" nicht gemacht habe. Wer dies so angekreuzt habe, wisse er nicht. Damit besteht hier weiterhin eine Unklarheit. Der Beschwerdeführer führte heute aus, dass er von C._____ auf sein Verhalten angesprochen worden sei. Dies wurde von C._____ so bestätigt. Damit ist zumindest davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer Kenntnis davon hatte, dass sein Vorgesetzter nicht ganz mit ihm zufrieden war. Unklar ist aber weiterhin, ob er auch im technischen Sinne verwahrt wurde und damit rechnen musste, dass ihm gekündigt werden könnte, wenn er sein Verhalten nicht ändert.

6.7 Zusammenfassend ist deshalb davon auszugehen, dass die Angaben der Arbeitgeberin nicht geeignet sind, dem Beschwerdeführer ein Selbstverschulden am Verlust der Arbeitsstelle nachzuweisen. Häufige Krankheitsausfälle liegen nicht vor und verspätete Abmeldungen wurden von der Arbeitgeberin nicht dokumentiert. Auch ein häufiges Zuspätkommen des Beschwerdeführers und ein Einschlafen am Arbeitsplatz sind nicht erstellt. Schliesslich bleibt unklar, ob der Beschwerdeführer verwahrt wurde.

6.8 Aufgrund der Akten und der heutigen Befragung ist der Eindruck entstanden, dass das Arbeitsverhältnis von Anfang an unter keinem guten Stern stand. Der Beschwerdeführer hatte gemäss eigenen Angaben wenig zu tun und konnte beziehungsweise durfte noch nicht seiner eigentlichen Tätigkeit nachgehen, sondern musste oft in der Verzollung aushelfen. Offensichtlich verstand er sich nicht so gut mit seinem Arbeitskollegen, der ihn auch in die Arbeit einführen musste. Es ist wohl der Punkt gekommen, an dem der Beschwerdeführer nicht mehr länger dort arbeiten wollte und er mit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses gut leben konnte. Dies dürfte auch der Grund dafür sein, dass er nicht auf alle Abmahnungen seines Vorgesetzten reagierte und nicht übermässiges Interesse an einer Verbesserung zeigte und die Probezeitbeurteilung widerspruchlos unterzeichnete. Hier aber wäre ihm zuzumuten gewesen, sich um eine Verlängerung des Arbeitsvertrages zu bemühen. In diesem Sinne nahm er seine Schadenminderungspflicht, die gemäss Art. 17 AVIG allen versicherten Personen obliegt, nicht in genügender Weise wahr und leistete einen Beitrag an seine Arbeitslosigkeit. Die Folgen derselben können damit nicht komplett der Allgemeinheit der Versicherten auferlegt werden, weshalb eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu erfolgen hat.

7.1 Zu prüfen bleibt, ob die Anzahl der Einstelltage durch die Beschwerdegegnerin korrekt ermittelt worden ist. Die Dauer der Einstellung bemisst sich einzig nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Sie beträgt nach Art. 45 Abs. 3 AVIV 1 – 15 Tage bei leichtem Verschulden, 16 – 30 Tage bei mittelschwerem Verschulden und 31 – 60 Tage bei schwerem Verschulden. Innerhalb dieses Rahmens entscheidet die Arbeitslosenkasse nach pflichtgemäßem Ermessen. Bei der Beurteilung dieses Ermessens ist im Einzelfall der vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) als Aufsichtsbehörde der Durchführungsorgane der Arbeitslosenversicherung herausgegebene Einstellraster zu berücksichtigen, welcher die Gewährung einer möglichst einheitlichen Rechtsanwendung in den Kantonen zum Ziel hat (vgl. THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 862). Das Kantonsgericht greift nur mit Zurückhaltung in das der Arbeitslosenkasse zustehende Ermessen ein. Es setzt nicht sein Ermessen anstelle desjenigen der Arbeitslosenkasse,

solange diese von ihrem Ermessen pflichtgemäss Gebrauch gemacht hat, also allen einschlägigen Gesichtspunkten gebührend Rechnung trug.

7.2 Vorliegend stellte die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer im mittleren Bereich des Verschuldens für 24 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Dabei berücksichtigte sie den Umstand, dass das Arbeitsverhältnis noch in der Probezeit von der Arbeitgeberin gekündigt wurde. Da sich nun aber die Vorwürfe der Beschwerdegegnerin, er sei wiederholt zu spät am Arbeitsplatz erschienen und zudem unentschuldigt der Arbeit ferngeblieben, nicht haben erhärten lassen und letztlich einzig erstellt ist, dass der Beschwerdeführer im Rahmen der Besprechung der Probezeit kein Interesse an der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses zeigte, ist eine deutliche Reduktion der Einstelldauer angezeigt. Zudem ist zu seinen Gunsten zu berücksichtigen, dass er sich bereits per 14. Juni 2021 wieder vom Leistungsbezug abmeldete, da er selbst eine neue Arbeitsstelle gefunden hatte. Unter Berücksichtigung dieser Umstände ist die von der Beschwerdegegnerin verfügte Einstellungsdauer von 24 Tage als zu hoch zu qualifizieren. Es liegen besondere Umstände vor, welche das Verschulden des Beschwerdeführers als leicht erscheinen lassen. Eine Einstufung der Einstelltage im oberen Bereich des leichten Verschuldens erscheint als gerechtfertigt, weshalb die Einstellungsdauer auf 10 Tage zu reduzieren ist.

8. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Beschwerdeführer die Arbeitslosigkeit teilweise selbst verschuldete und die Beschwerdegegnerin ihn zu Recht in der Anspruchsberechtigung einstellte. Jedoch erweist sich die Einstelldauer als zu hoch. Die Beschwerde ist demnach insofern teilweise gutzuheissen, als in Abänderung des angefochtenen Einspracheentscheids vom 4. Oktober 2021 die Einstellungsdauer von 24 Tagen auf 10 Tage reduziert wird.

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

9.2 Gemäss Art. 61 lit. g ATSG hat die obsiegende beschwerdeführende Person Anspruch auf Ersatz der Parteikosten. Dem Beschwerdeführer ist deshalb eine Parteientschädigung zulasten der Beschwerdegegnerin zuzusprechen. Der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers hat mit Honorarnote und Deservitenkarte vom 31. Januar 2023 einen Zeitaufwand von insgesamt 14,54 Stunden geltend gemacht. Dieser Aufwand erweist sich angesichts der sich stellenden Sachverhalts- und Rechtsfragen als angemessen. Nichts anderes gilt hinsichtlich der geltend gemachten Auslagen in der Höhe von Fr. 151.60. Dem Beschwerdeführer ist demnach eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 4'078.15 (14,54 Std. à Fr. 250.-- zuzüglich Auslagen von Fr. 151.60 und 7,7% Mehrwertsteuer) zu Lasten der Beschwerdegegnerin zuzusprechen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

://:

1. Die Beschwerde wird insofern teilweise gutgeheissen, als in Abänderung des Einspracheentscheids vom 4. Oktober 2021 die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 24 Tagen auf 10 Tage herabgesetzt wird.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Die Beschwerdegegnerin hat dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 4'078.15 (inklusive Auslagen und Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

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