



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

**vom 8. August 2016 (715 16 48 / 192)**

---

**Arbeitslosenversicherung**

**Einstellung in der Taggeldberechtigung aufgrund selbstverschuldeten Verlusts des Zwischenverdienstes vorliegend nicht möglich, da nicht erstellt ist, dass die Versicherte die Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Kauf genommen hat; daher ist die Beschwerde gutzuheissen**

\_\_\_\_\_ Besetzung      Präsident Andreas Brunner, Gerichtsschreiberin Barbara Vögli

\_\_\_\_\_ Parteien      **A.**\_\_\_\_\_, Beschwerdeführerin

gegen

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

\_\_\_\_\_ Betreff      Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A.      A.\_\_\_\_ meldete sich am 1. November 2013 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) B.\_\_\_\_ zur Arbeitsvermittlung an und erhob am 6. November 2013 Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 4. November 2013. In der Folge arbeitete sie in verschiedenen Arbeitsstellen im Zwischenverdienst, so unter anderem ab dem 10. September 2014 bei der C.\_\_\_\_ AG auf Stundenlohnbasis als Pflegehelferin SRK. Am 13. Januar 2015 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis per 28. Februar 2015. Mit Verfügung Nr. 505/2015 vom 17.

März 2015 stellte die Öffentliche Arbeitslosenkasse (Arbeitslosenkasse) A.\_\_\_\_ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. März 2015 für die Dauer von 16 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Aufgrund der finanziellen Auswirkungen durch die erhaltene Kündigung auf die Arbeitslosenentschädigung wurden der Versicherten lediglich 8.4 Tage belastet. Eine gegen diese Verfügung gerichtete Einsprache wies die Arbeitslosenkasse mit Einspracheentscheid vom 15. Januar 2016 ab.

B. Gegen diesen Einspracheentscheid erhob A.\_\_\_\_ mit Eingabe vom 12. Februar 2016 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Darin beantragte sie, es seien der angefochtene Entscheid vom 15. Januar 2016 und die Verfügung vom 17. März 2016 aufzuheben und es seien ihr insgesamt Fr. 8'000.-- auszubezahlen.

C. Mit Vernehmlassung vom 1. April 2016 beantragte die Beschwerdegegnerin die Abweisung der Beschwerde.

Auf die Vorbringen der Parteien und die eingereichten Akten wird, soweit erforderlich, im Rahmen der nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Der Präsident zieht **in Erwägung** :

1.1 Gemäss Art. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 i.V.m. Art. 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 ist ein Gericht als letzte kantonale Instanz für die Beurteilung von Beschwerden aus dem Bereich der Sozialversicherung sachlich zuständig. Örtlich zuständig ist nach Art. 100 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 128 Abs. 1 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 und Art. 119 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 AVIV das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. Nach § 54 Abs. 1 lit. a des kantonalen Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG. Die Beschwerdeführerin erfüllte ihre Kontrollpflicht beim RAV B.\_\_\_\_. Örtlich und sachlich zuständig ist daher das Kantonsgericht. Auf die im Übrigen form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde 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. Im vorliegenden Fall ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Umfang von 16 Tagen bei einem Taggeld von Fr. 104.90 zu beurteilen. Über die Beschwerde ist demnach präsidial zu entscheiden.

2. Streitig ist, ob die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu Recht für die Dauer von 16 Tagen in der Anspruchsberechtigung einstellte.

3.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (Schadenminderungspflicht; BGE 114 V 285 E. 3, 111 V 239 E. 2a, 108 V 165 E. 2a). Kommt sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen (vgl. Art. 30 AVIG). Die Einstellung hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als Verwaltungsanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 3. Aufl., Basel 2015, Rz. 828 ff.).

3.2 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden ist. Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit liegt unter anderem dann vor, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV). Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV setzt keine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen nach Art. 337 beziehungsweise Art. 346 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) vom 30. März 1911 voraus. Das unkorrekte Verhalten muss auch nicht zwingend eine eigentliche Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten darstellen, sondern es genügt, dass die versicherte Person durch ihr sonstiges Verhalten innerhalb und ausserhalb des Betriebs berechtigten Anlass zur Kündigung gab (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG, seit 1. Januar 2007: Bundesgericht, sozialrechtliche Abteilungen] vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1; ARV 1987 Nr. 7; 1982 Nr. 18). Erforderlich ist demnach lediglich ein von der Verwaltung beziehungsweise dem Gericht nachgewiesenes vermeidbares Fehlverhalten der versicherten Person (JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 108). Dabei müssen nicht zwingend Beanstandungen in beruflicher Hinsicht vorgelegen haben. Es genügt beispielsweise, dass charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die die Arbeitnehmende für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen, zur Entlassung geführt haben (BGE 112 V 244 f. E. 1). Von selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Sinne der Arbeitslosenversicherung ist folglich dann auszugehen, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt (ARV 1998 Nr. 9 E. 2b mit Hinweisen; GERHARD GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Bern und Stuttgart 1987, Bd. I, N 8 zu Art. 30).

3.3 Gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (Übereinkommen Nr. 168 der IAO), das für die Schweiz am 17. Oktober 1991 in Kraft trat, kann eine Leistung, auf die eine geschützte Person bei Voll- oder Teilzeitarbeitslosigkeit oder Verdienstaufschlag infolge einer vorübergehenden Arbeitseinstellung ohne Unterbrechung des Beschäfti-

gungsverhältnisses Anspruch gehabt hätte, nur gekürzt werden, wenn die zuständige Stelle festgestellt hat, dass die betreffende Person vorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat. Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO ist hinreichend bestimmt und klar, um als Grundlage eines Entscheides im Einzelfall dienen zu können (BGE 122 V 54 ff.); er ist daher direkt anwendbar. 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 schuldhafte Verhalten der versicherten Person, das der Arbeitgeberin 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. Somit darf im Rahmen von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIG bei blosser Fahrlässigkeit keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgen (JACQUELINE CHOPARD, a.a.O., S. 76 f.; implizit auch BGE 124 V 234 E. 3b mit Hinweis auf das Urteil des Bundesgerichts vom 17. Oktober 2000, C 53/00).

4.1 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 (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 (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 (BGE 125 V 193 E. 2, Urteil des Bundesgerichts vom 17. Juni 2009, 8C\_412/2009, E. 1; THOMAS LOCHER/THOMAS GÄCHTER, Grundriss des Sozialversicherungsrechts, 4. Aufl., Bern 2014, § 70 Rz. 3 und 20ff.).

4.2 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 (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. Ein derartiges Verhalten muss demnach als solches auch bewiesen werden und nicht bloss mit dem ansonsten im Bereich des Sozialversicherungsrechts erforderlichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit erstellt sein (Urteile des EVG vom 26. April 2006, C 11/06, E. 3, vom 7. November 2002, C 365/01, E. 2 und vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1; BGE 112 V 245 E. 1; SVR 1996 ALV Nr. 72 S. 220 E. 3b/bb; THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 829). Bei Differenzen zwischen der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmerin 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 (Urteil des EVG vom 26. April 2001, C 380/00, E. 2b; BGE 112 V 245 mit Hinweisen; THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 831).

5.1 Zur Klärung der strittigen Fragen liegen die folgenden Unterlagen vor:

5.2 In der schriftlichen Kündigung des Arbeitsvertrages vom 13. Januar 2015 führte die Arbeitgeberin aus, dass sie die verschiedenen Auffassungen betreffend Pflegephilosophie zur Kündigung bewogen hätten (Oeka act. 940).

5.3 Mit Email vom 11. Februar 2015 hielt die Beschwerdeführerin gegenüber der Beschwerdegegnerin fest, dass sie für sexuelle Fantasien der Patienten nicht zuständig sei. Was der Patient in seiner Wut alles über sie berichtet habe, wisse sie nicht und es interessiere sie auch nicht. Normalerweise gebe es einen Unterschied zwischen Nachtwache und Nachtbereitschaft. Bei einer Nachtwache bleibe man wach, so wie die Krankenschwestern im Spital. Sie habe demgemäss Nachtwachen ausgeübt, die jedoch als Nachtbereitschaft bezahlt worden seien. Dies mache einen Unterschied von Fr. 150.-- aus. Darüber hinaus habe sie den Patienten auch massiert (Oeka act. 938).

5.4 Weiter ist den Akten eine Telefonnotiz vom 11. Februar 2015 zu entnehmen (Oeka act. 937). Anlässlich des Telefonats erkundigte sich die Beschwerdegegnerin bei der Arbeitgeberin nach dem Kündigungsgrund. Gemäss Notiz habe sich die Arbeitgeberin dahingehend geäussert, dass mit der Versicherten vereinbart worden sei, dass sie hauptsächlich im Nachtdienst und für längere Einsätze eingesetzt würde. Während eines längeren Einsatzes bei einem Patienten sei dieser mit der Angestellten sehr unzufrieden gewesen, da sie die Arbeit nicht gesehen und sich keine Mühe gegeben habe. Daher sei das Arbeitsverhältnis aufgelöst worden.

5.5 In der Folge räumte die Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin vor Erlass der Verfügung die Möglichkeit ein, zum Kündigungsgrund und zur Auskunft der ehemaligen Arbeitgeberin Stellung zu nehmen. Mit Schreiben vom 28. Februar 2015 (Oeka act. 982f.) führte die Beschwerdeführerin aus, dass es stimme, dass der Patient sehr unzufrieden gewesen sei, als sie sich geweigert habe, in der Nacht seine „Eier“ zu „checken“. Er sei aber nicht immer unzufrieden gewesen. Sie hätten sich jeden Abend lange unterhalten. In der dritten Nacht sei der Urin nicht aus dem Stomasack in den Kathedersack gelaufen, weil der Ausgang verstopft gewesen sei. Der Beutel sei fast voll gewesen und der Patient sei hysterisch geworden. Sie habe als Pflegehelferin nicht die Erlaubnis gehabt, den Stomasack auszuwechseln. Sie habe dem Patienten vorgeschlagen, den Pikettdienst oder den Notfallarzt des Spitals Z.\_\_\_\_\_ zu rufen. Beides habe der Patient nicht gewollt. Stattdessen habe der Patient nach seinem Neffen gerufen. Zusammen habe man den Stomasack geleert. Der Patient habe geschimpft und sei der Auffassung gewesen, dass dies ihre Aufgabe gewesen wäre. Am Morgen habe er dann bei der Arbeitgeberin angerufen und sich beschwert. Sie sei dann am nächsten Abend nochmals dort hingegangen und habe einige nasse Stellen im Bett vorgefunden. Wieder habe der Patient nach seinem Neffen gerufen und gemeinsam habe man dann die Laken gewechselt. Das sei auch

diejenige Nacht gewesen, in welcher sie die „Eier“ hätte „checken“ sollen. Sie habe anschliessend mit der Pflegefachfrau darüber gesprochen. Es sei klar gewesen, dass sie da nicht mehr hingehen könne und werde. Ansonsten sei man so verblieben, dass sie für die Abenddienste und an den Wochenenden eingesetzt werde. Sie habe deswegen auch den Führerausweis umschreiben lassen. Die Kündigung sei aus heiterem Himmel erfolgt.

5.6 In der Verfügung vom 17. März 2015 hielt die Beschwerdegegnerin einzig fest, dass sie aufgrund der Angaben der Arbeitgeberin der Auffassung sei, dass die Versicherte die Arbeitslosigkeit selbst verschuldet habe.

5.7 In der Folge erkundigte sich die Beschwerdeführerin bei der ehemaligen Arbeitgeberin nach den Gründen für die Kündigung. Mit Email vom 7. April 2015 (Oeka act. 1025) führte die Arbeitgeberin aus, dass sich der Patient nicht gut gepflegt und bei der Mobilisation unsicher gefühlt habe. Er habe beim Pikettdienst bemängelt, dass sie während des Einsatzes draussen geraucht habe, weshalb sie ihn nicht habe rufen hören. Auch habe ihn der Nikotingeruch gestört. Weiter sei sie ja auf ihren eigenen Wunsch hin aufgrund einer Überforderung aus der Morgenpflege ausgeplant worden. Auf Wunsch des Patienten sei sie sodann ab dem 28. November 2014 auch aus dem Nachtdienst ausgeplant worden. Als ein Arbeitskollege am 27. November 2014 zur Morgenpflege gekommen sei, habe er sie in T-Shirt und Unterwäsche bzw. Shorts angetroffen. Dies alles habe zur Kündigung geführt.

5.8 Daraufhin verlangte die Beschwerdeführerin in der Email vom 8. April 2015 (Oeka act. 1025) zuhanden der Beschwerdegegnerin und der ehemaligen Arbeitgeberin, dass der Patient und der Arbeitskollege ihre Aussagen schriftlich bestätigten müssten. Gleichentags meldete sich die Beschwerdeführerin nochmals per Email bei der Beschwerdegegnerin (Oeka act. 1028) und hielt fest, dass sie Nichtraucherin sei. Es sei richtig, dass sie aus der Morgenpflege ausgeplant worden sei. Es sei gesetzlich nicht erlaubt, nach einer Nachtschicht noch einen Morgeneinsatz anzuhängen. Ausserdem sei sie gar nicht eingearbeitet worden und der Lift sei ganz anders gewesen als dass sie sich das vorgestellt habe. Der Patient liege nachts im Bett, könne sich nicht bewegen und fühle sich unsicher, wenn er von ihr auf die Seite gedreht werde, wo ein Holzrahmen sei, an dem er sich festhalten könne.

5.9 Mit Einsprache vom 15. April 2015 führte die Beschwerdeführerin aus, dass die Verfügung auf einem Satz, in keiner Weise jedoch auf einer Beweisführung beruhen würde. Sie wolle zur Stellungnahme der ehemaligen Arbeitgeberin anfügen, dass es die persönliche Sache des Patienten sei, was er fühle (Oeka act. 1036). Sie habe die Anweisungen der Kundendokumentation betreffend Pflege im Bett befolgt. Es sei ihr nicht ganz klar, wie man sich im Bett unsicher fühlen könne. Sie habe in ihrer ganzen SRK Laufbahn keinen Sturz bzw. Unfall mit einem Patienten produziert. Sie rauche nicht. Sie sei am 28. November 2014 ausgeplant worden, habe aber im Dezember noch einen Dienst geleistet. Es sei richtig, dass sie auf eigenen Wunsch hin aus der Morgenpflege ausgeplant worden sei. Dieser Wunsch habe auf folgenden Überlegungen beruht: Sie hätte Überzeit leisten müssen, weshalb die Bezahlung auch anders gewesen wäre. Zudem hätte eine Pause eingebaut werden müssen. Sie sei betreffend morgendlichen Pflegeablauf beim Patienten nicht eingeführt worden. Sie habe somit keine Gelegenheit gehabt,

den Transport mit dem Lift zu üben. Die Pflege von einem Tetraplegiker und das Auswechseln eines Stomasacks hätten ihre Kompetenzen überschritten. Sie arbeite auf Sicherheit hin. Sie sei vertraglich nicht verpflichtet, den Genitalbereich von Männern zu massieren. Es sei ihr rätselhaft, wie der Pfleger dazu komme zu behaupten, sie sei in Unterwäsche herumgelaufen. Eine schriftliche Aussage liege nicht vor.

5.10 Nachdem die ehemalige Arbeitgeberin von der Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 11. November 2015 (Oeka act. 1169) um Stellungnahme zu den Umständen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gebeten wurde, antwortete diese mit Schreiben vom 18. Dezember 2015 (Oeka act. 1176-1187). Die Arbeitgeberin hielt fest, dass die Beschwerdeführerin offensichtlich mit der Situation beim Patienten überfordert gewesen sei. Dies komme in den beigefügten Dokumenten deutlich zum Ausdruck. Es habe ihr insbesondere an Einfühlungsvermögen sowie am Sachverstand, in einer allfälligen schwierigeren Situation auf den Kunden eingehen zu können, gefehlt. Sie sei von einem anderen Mitarbeiter, der die Morgenpflege übernommen habe, schlafend und nur mit einem T-Shirt und Shorts bekleidet vorgefunden worden. Eine Erscheinung, die – auch wenn man Schlafpikett ausübe – inakzeptabel sei. Da sich der Kunde über die Arbeitnehmerin beklagt habe, habe man davon ausgehen müssen, dass sie die Bedürfnisse des Kunden nicht wahrgenommen habe. Der Kunde habe sich gegenüber dem Pikettdienst darüber beklagt, dass die Versicherte den Ablauf der Pflege nicht gekannt habe. Sie sei selber zum Schluss gekommen, dass die Einsätze nicht so gegangen seien wie gedacht, sodass diese hätten abgebrochen werden müssen. Sie habe den Kunden offensichtlich missverstanden. Dieser sei Ausländer und könne sich nicht richtig ausdrücken, weshalb man daraus nicht einen Annäherungsversuch ableiten könne. Sie habe den Kunden falsch verstanden, was auf ihre Inkompetenz hinweise. Anlässlich der Mitarbeiterbesprechung vom 1. Dezember 2014 sei mit ihr vereinbart worden, dass sie keine Einsätze mehr bei diesem Kunden machen müsse. Die Beschwerdeführerin habe ein sicheres und überzeugtes Auftreten gehabt. Aufgrund der langjährigen Berufserfahrung habe man nicht davon ausgehen können, dass sie den Aufgaben nicht gewachsen sei. Erst ihr Verhalten im Umgang mit dem Kunden und das inakzeptable Antreffen in leichter Bekleidung hätten der Arbeitgeberin gezeigt, dass sie nicht den Vorstellungen und der Pflegephilosophie des Unternehmens entspreche. Unter diesen Umständen hätten auch keine zumutbaren Einsätze mehr organisiert werden können.

5.11 In ihrer Stellungnahme vom 28. Dezember 2015 (Oeka act. 1192) führte die Beschwerdeführerin folgendes aus: Der Kunde habe am Morgen des 28. Novembers geschrien, dass er sich beschweren werde, dass sie eine nichtsnutzige Krankenschwester sei und dass sie ab sofort bei ihm Hausverbot habe. Daher habe sie bei der Arbeitgeberin nachgefragt, ob er sich beschwert habe. Trotz der Beschwerde des Kunden habe sie dann nochmals eine Nacht dort gearbeitet. Der Kunde habe in der Nacht erhöhte Temperatur gehabt und dann einen Teil des Tages wegen einer Infektion im Spital verbracht. Er kommandiere auch die Damen der Spixtex herum. Er habe ihr in jener Nacht alles Mögliche erzählt. Es sei ein schwieriger Kunde gewesen, der schwierige Situationen für die Betreuenden geboten habe. Sie habe sich mit seiner ständigen Schreierei und einer ungeübten Morgenroutine mit dem fremden Lift überfordert gefühlt und habe kein Risiko eingehen wollen. Sie habe dort die Morgenpflege nie gemacht. Sie verlange, dass der Arbeitskollege, der sie schlafend vorgefunden habe, die Aussage schriftlich

mache. Die Einführung am ersten Tag habe gar nicht richtig stattfinden können, weil der Kunde nicht da gewesen sei. Am Abend habe sie ein paar nasse Stellen auf dem Laken vorgefunden. Das Laken sei dann ausgewechselt worden. Sie wisse nicht, weshalb er seine „Eier gecheckt haben wollte“, denn der Urin laufe ja in den Stomasack. Er sei sehr erbost darüber gewesen, dass sie das nicht gemacht habe. Es sei auch nicht sein erster Versuch gewesen sie dazu zu bewegen, an „seinen Genitalien rumzufummeln“. Das stehe aber nicht in ihrem Vertrag. Das Leeren oder Wechseln eines Urinsackes sei kein Problem, das habe sie schon oft gemacht. Der Stomasack sei verstopft gewesen und der Neffe habe bereits Erfahrung gehabt, was am besten in einer solchen Situation zu tun sei. Sie sei über seine Hilfe sehr froh gewesen. Sie habe auch eine Ritzarthrose im rechten Daumen, weshalb es nicht einfach sei, dünne festgesteckte Schläuche zu bearbeiten. Sie sei mit ihren vielen Wehwehchen nicht mehr für die Pflege geeignet und habe dieses Problem auch nicht erwartet. Sie rauche nicht. Sie habe bis zum 9. Dezember gemeint, dass sie neue Aufgaben zugeteilt bekommen werde. Sie habe den Führerschein gewechselt, damit sie mit dem Firmenwagen zu den Kunden fahren könne. Man könne bei einem Nachtpikettdienst auch schlafen. Der Dienst bei diesem Kunden sei aber einer Sitzwache gleichgekommen.

5.12 Im Einspracheentscheid vom 15. Januar 2016 wurde ausgeführt, dass die angefochtene Verfügung nicht nur auf einer Annahme der Beschwerdegegnerin beruhe. Sie basiere auf dem Kündigungsschreiben vom 13. Januar 2015, der telefonischen Nachfrage vom 11. Februar 2015 bei der ehemaligen Arbeitgeberin sowie den schriftlichen Stellungnahmen der Beschwerdeführerin vom 11. Februar 2015 sowie vom 28. Februar 2015. Die ehemalige Arbeitgeberin verstehe unter dem Begriff der Pflegephilosophie den gesamten Umgang mit dem Kunden. Der Kunde habe sich beschwert, als der Vorfall mit dem Stomasack passiert sei. Es sei gut nachvollziehbar, dass ein Kunde mit einem fast vollen Stomasack in der Nacht in Panik gerate, erst recht, wenn er Tetraplegiker sei. Die Einsprecherin zeige kein Verständnis für seine Situation. Erwartet werde aber, dass sie den Kunden zu beruhigen versuche und den Stomasack nach ihren Fachkenntnissen entleere. Sie hätte dies ohne Kompetenzüberschreitung tun können. Es sei nicht nachvollziehbar, weshalb sie ihre Kompetenzen überschritten habe und mit einem Laien den Stomasack ausgewechselt habe. Die Weisungen diesbezüglich seien klar gewesen. Werde eine Kompetenzüberschreitung verlangt, sei unverzüglich der Pikettdienst zu verständigen. Sie hätte gegen den Willen des Kunden anrufen müssen. In einer weiteren Nacht hätten die Laken gewechselt werden müssen, wiederum mit Hilfe des Neffen. Der Kunde habe sich nicht sicher gefühlt bei der Mobilisation, worauf sie mit Unverständnis reagiert habe. Es sei nachvollziehbar, dass sich der Kunde bei der Arbeitgeberin beschwert habe. Obwohl sie einen Kurs besucht habe, bei dem es um fremde Haushalte und Sitten gegangen sei, komme in den Aussagen der Beschwerdeführerin zum Ausdruck, dass sie gegenüber dem Kunden kein Verständnis gehabt habe. Ihre Bemerkungen würden herablassend klingen. Wenn der Kunde geschrien habe, habe sie lediglich an die Nachbarn gedacht. Es fehle ihr am Einfühlungsvermögen, das zu einer Krankenpflege gehöre. Das Verhalten der Beschwerdeführerin im Umgang mit Menschen lasse mehrfach Mängel erkennen, so gegenüber der ehemaligen Arbeitgeberin als auch gegenüber der Arbeitslosenkasse. Es sei daher nicht verwunderlich, dass der Einsprecherin keine weiteren Einsätze zugeteilt hätten werden können. Die Pflege durch die Einsprecherin habe Mängel aufgewiesen und sie habe keinerlei Verständnis für den Patienten aufbrin-

gen können. Sie habe ihn lediglich kritisiert und habe möglichst wenig mit seiner Pflege zu tun haben wollen. Deshalb habe sie ihre Kündigung eventualvorsätzlich in Kauf genommen.

5.13 Die Beschwerdeführerin wies in ihrer Beschwerde darauf hin, dass der Stomasack nur geleert worden sei. Sie habe nie behauptet, dass er ausgewechselt worden sei. Sie habe sich korrekt verhalten. Der Kunde sei in einem Patientenbett gelegen, bei dem man die Gitter auf beiden Seiten rauf und runter machen könne. Sie sei es nicht gewöhnt, angeschrien zu werden. Es sei in keinem Spitexbetrieb üblich, auf Verlangen Massagen im Genitalbereich zu machen. Sie habe das nicht falsch verstanden, denn der Kunde habe es mehrmals versucht. Es sei richtig, dass sie die Schreiben der Beschwerdegegnerin verbessert habe. Hier gehe es aber um die Beurteilung von Pflegekompetenzen. Es handle sich beim Einspracheentscheid um eine Eigeninterpretation der Beschwerdegegnerin. Sie arbeite immer noch bei einem anderen Pflegedienst. Hier sei sie nicht mit solchen Beschuldigungen konfrontiert gewesen. Sie habe weder beim Kunden geraucht noch sei sie in Unterwäsche bei ihm herumgelaufen.

5.14 Die Beschwerdegegnerin führte in der Vernehmlassung aus, dass die Beschwerdeführerin bei der Kommunikation mit den Vollzugsbehörden massiv die Anstandsregeln überschritten habe. Die Arbeitsleistung der Beschwerdeführerin sei mangelhaft gewesen und die Unzufriedenheit des Kunden sei gut nachvollziehbar. Es handle sich um eine Kündigung, die auf die mangelhafte Arbeitsleistung und das Verhalten der Beschwerdeführerin zurückzuführen sei.

6.1 In einem ersten Schritt ist zu prüfen, ob der Eintritt der Arbeitslosigkeit auf ein nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbares Verhalten der Beschwerdeführerin zurückzuführen ist. Wie bereits dargelegt, muss das der Beschwerdeführerin zur Last gelegte Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar feststehen, ansonsten fällt eine Einstellung ausser Betracht (vgl. Erwägung 4.2 hiervor).

6.2.1 Die ehemalige Arbeitgeberin geht von einem inakzeptablen Verhalten der Beschwerdeführerin aus, da sie am Arbeitsplatz geraucht habe und zudem inadäquat gekleidet angetroffen worden sei. Diese beiden Vorwürfe basieren auf mündlichen Aussagen von zwei Drittpersonen. Sie werden von der Beschwerdeführerin bestritten. Es liegt somit Aussage gegen Aussage vor. Gestützt auf die bisherigen Abklärungen ist damit das der Beschwerdeführerin zur Last gelegte Fehlverhalten in beweismässiger Hinsicht nicht klar erstellt. Hier müssten im Rahmen von amtlichen Erkundigungen zuerst schriftliche Auskünfte bei den Drittpersonen eingeholt werden. Ebenso wenig ist beweismässig klar erstellt, dass die Beschwerdeführerin die Bedürfnisse des Kunden – wie von der Beschwerdegegnerin behauptet – nicht wahrnahm und betreffend Stomasackproblematik ihre Kompetenzen überschritt. Auch der Umstand, dass die Arbeitgeberin aufgrund eines allfälligen sprachlichen Missverständnisses zwischen dem Kunden und der Beschwerdeführerin auf die Inkompetenz der Beschwerdeführerin schloss, vermag ein Fehlverhalten in arbeitslosenversicherungsrechtlicher Hinsicht nicht als klar erstellt zu begründen. Dass die Beschwerdeführerin nachträglich in einem Verwaltungsverfahren das Verhalten des Patienten in Frage stellt und ihr eigenes Verhalten rechtfertigt, lässt zudem keine Mutmassungen zu, wie sie sich gegenüber dem Patienten und dem Neffen verhielt.

6.2.2 Die ehemalige Arbeitgeberin bringt in der Stellungnahme vom 18. Dezember 2015 weiter vor, dass die Beschwerdeführerin mit der Situation beim Kunden offensichtlich überfordert gewesen sei. Diese Überforderung habe man aufgrund des Lebenslaufs und des Auftretens der Arbeitnehmerin nicht voraussehen können. Der Umstand, dass die Pflege dieses Patienten der Beschwerdeführerin Mühe bereitete und sie womöglich an die Grenzen ihrer fachlichen Kenntnisse brachte, wird von ihr nicht weiter bestritten. Soweit die ehemalige Arbeitgeberin die Kündigung nachträglich mit diesem Argument begründet, ist aber klarzustellen, dass eine Kündigung aufgrund ungenügender beruflicher Qualifikation eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nicht zu rechtfertigen vermag (BARBARA KUPFER BUCHER, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzentschädigung, 4. Aufl., Zürich 2013, Art. 30, S. 168 mit Hinweis auf ARV 1980 N 28 E. 2a).

6.2.3 Ein vermeidbares Fehlverhalten der Beschwerdeführerin ist somit nicht klar erstellt. Die Vorhaltungen der Arbeitgeberin und der Beschwerdegegnerin beruhen auf Angaben von Drittpersonen, die von der Beschwerdeführerin jedoch bestritten werden. Eine Sanktion, die sich lediglich auf Mutmassungen und Interpretationen stützt, ist aber nicht zulässig. Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass sich die Beschwerdeführerin gegenüber der Beschwerdegegnerin und anderen Verwaltungseinheiten wie dem RAV mehrmals deutlich im Ton vergriffen hat. Auch wenn dieses Verhalten unangebracht ist, kann daraus nicht unbeschadet auf ein Fehlverhalten der Beschwerdeführerin im Arbeitsverhältnis geschlossen werden und eine Sanktion wegen selbstverschuldetem Verlust des Zwischenverdienstes verfügt werden.

6.3.1 Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung setzt neben einem beweismässig klar erstellten Fehlverhalten voraus, dass die versicherte Person wusste, dass das Verhalten vom Arbeitgeber nicht toleriert wird und sie ihr Verhalten trotz Wissen um die Missbilligung nicht änderte. Zu prüfen ist deshalb, ob die Beschwerdeführerin die Gefahr einer Kündigung erkennen konnte, mit ihr rechnen musste und sich mit ihr abfand, womit sie den Verlust des Zwischenverdienstes in Kauf nahm. Fehlt es an dieser Voraussetzung, so erübrigen sich weitere Sachverhaltsabklärungen zu einem allfälligen Fehlverhalten der Beschwerdeführerin.

6.3.2 Mit Stellungnahme vom 28. Februar 2015 (Oeka act. 982f.) hielt die Beschwerdeführerin fest, dass die Kündigung für sie aus heiterem Himmel erfolgt sei. Aus der Auskunft der ehemaligen Arbeitgeberin vom 18. Dezember 2015 geht hervor, dass es am 1. Dezember 2014 eine Mitarbeiterbesprechung gegeben habe, wobei mit der Beschwerdeführerin vereinbart worden sei, dass sie keine Einsätze mehr bei diesem Kunden machen müsse. Der Email der Beschwerdeführerin an die Arbeitgeberin vom 26. November 2014 kann ebenfalls nicht entnommen werden, dass die Beschwerdeführerin wusste, dass eine Kündigung drohen könnte. Darin ersuchte sie die Arbeitgeberin, jemand anderen für die Morgenpflege zu organisieren. Zudem schilderte sie den Ablauf des Dienstes in der Nacht vom 25. November 2014. Nach Erhalt der schriftlichen Kündigung erkundigte sich die Beschwerdeführerin am 25. Januar 2015 bei der Arbeitgeberin nach dem Kündigungsgrund und bat um Erklärung betreffend die unterschiedlichen Pflegeauffassungen (Oeka act. 1179). Die Arbeitgeberin nahm gegenüber der Beschwerdeführerin erst nachträglich zu den Kündigungsgründen Stellung (Email vom 7. April 2015, Oeka act. 1177).

6.3.3 In den Akten findet sich kein Hinweis darauf, dass die Arbeitgeberin mit der Beschwerdeführerin vor der Kündigung ein Gespräch führte, in welchem die Missbilligung des Verhaltens mitgeteilt wurde. Fest steht lediglich, dass mit der Beschwerdeführerin vereinbart wurde, dass sie bei dem Kunden keine weiteren Einsätze mehr leisten muss. Damit trat die Unzufriedenheit der Arbeitgeberin aber nicht offen und klar zu Tage. Die Beschwerdeführerin selbst wünschte eine Ausplanung bei diesem Kunden. Es ist somit nicht erstellt, dass die Beschwerdeführerin trotz Wissen um eine Missbilligung ihr Verhalten nicht änderte, weshalb sie der Arbeitgeberin Anlass zur Kündigung gab bzw. eine solche in Kauf nahm. Hinzu kommt, dass es sich beim Kündigungsgrund „Divergenzen betreffend Pflegephilosophie“ nicht um ein so gravierendes Vorkommnis handelt, bei dem gleich ohne Vorwarnung mit der Entlassung zu rechnen wäre (Urteil des Bundesgerichts vom 10. Januar 2007, C 354/05, E. 4.4). Kompetenzüberschreitungen werden der Beschwerdeführerin von der ehemaligen Arbeitgeberin – entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin – nicht vorgeworfen.

6.4 Zusammenfassend ist damit nicht erstellt, dass die Beschwerdeführerin die Kündigung und den Verlust des Zwischenverdienstes vorsätzlich bzw. eventualvorsätzlich in Kauf nahm. Aus diesem Grund erübrigen sich weitere Abklärungsmassnahmen zum Fehlverhalten der Beschwerdeführerin. Kann der Beschwerdeführerin kein eventualvorsätzliches Verhalten zur Last gelegt werden, ist von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Umfang von 16 Tagen abzusehen. In diesem Sinne ist die Beschwerde gutzuheissen und der Einspracheentscheid vom 15. Januar 2016 ist aufzuheben.

7.1 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.

7.2.1 Abschliessend bleibt über die ausserordentlichen Kosten des Verfahrens zu befinden. Die Beschwerdeführerin beantragt, es sei die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, ihr insgesamt einen Betrag Fr. 8'000.-- zu leisten, da sie sich mit vielen umgeschriebenen Aussagen habe beschäftigen müssen. Mit der Bezahlung dieser Summe sei auch die Ausbildung als Sprachlehrerin gewährleistet.

7.2.2 Gemäss Art. 61 lit. g ATSG hat die obsiegende Beschwerde führende Person Anspruch auf Ersatz der Parteikosten. Darunter werden insbesondere die Vertretungskosten der versicherten Person verstanden. Dazu zählen die Entschädigung, welche die Rechtsvertreterin oder der Rechtsvertreter für den erbrachten Aufwand geltend macht, und die Barauslagen der Vertreterin bzw. des Vertreters. Der nicht vertretenen Partei ist nach der Rechtsprechung für persönlichen Arbeitsaufwand und Umtriebe grundsätzlich keine Parteientschädigung zu gewähren. Von diesem Grundsatz ist nur ausnahmsweise abzuweichen, wenn besondere Verhältnisse gegeben sind. Eine solche Ausnahmesituation ist anzunehmen, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ gegeben sind: Es muss sich um eine komplizierte Sache mit hohem Streitwert handeln; ferner muss die Interessenwahrung einen hohen Arbeitsaufwand notwendig machen, der den Rahmen dessen überschreitet, was die einzelne Person üblicher- und zumutbarerweise nebenbei zur Besorgung der persönlichen Angelegenheiten auf sich zu nehmen hat. Erforder-

lich ist somit ein Arbeitsaufwand, welcher die normale (z.B. erwerbliche) Betätigung während einiger Zeit erheblich beeinträchtigt. Schliesslich hat zwischen dem betriebenen Aufwand und dem Ergebnis der Interessenwahrung ein vernünftiges Verhältnis zu bestehen (BGE 127 V 207 E. 4b, 110 V 82 E. 7 und 135 E. 4d; THOMAS LOCHER/THOMAS GÄCHTER, a.a.O., § 76 Rz. 65).

7.2.3 Die Beschwerdeführerin hat sich im vorliegenden Beschwerdeverfahren nicht anwaltlich vertreten lassen, weshalb ihr keine Vertretungskosten entstanden sind. Die geschilderten strengen Voraussetzungen für die ausnahmsweise Zusprechung einer Parteientschädigung bzw. einer Umtriebsentschädigung an eine nicht vertretene Partei sind ebenfalls nicht erfüllt, da es sich nicht um eine komplizierte Sache handelt. Dieses Begehren der Beschwerdeführerin ist daher abzuweisen. Demzufolge sind die ausserordentlichen Kosten des Verfahrens wettzuschlagen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird gutgeheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 15. Januar 2016 und die Verfügung vom 17. März 2015 werden aufgehoben.
  2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
  3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.

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