



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 28. Februar 2023 (715 23 213 / 51)

Arbeitslosenversicherung

Ein vorwerfbares Fehlverhalten ist nicht erstellt, weshalb eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit nicht gerechtfertigt ist.

Besetzung Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiber Daniel Gfeller

Parteien **A.**____, Beschwerdeführer

gegen

Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32,
4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Der 1971 geborene A.____ stand vom 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2022 als Nachtwache mit der B.____-Stiftung in einem Arbeitsverhältnis, welches von der Arbeitgeberin am 6. September 2022 unter Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist aufgelöst wurde. A.____ wurde per sofort von der Arbeit freigestellt. Am 2. Januar 2023 meldete sich A.____ zur Arbeitsvermittlung an und erhob am 7. Januar 2023 Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Mit Verfügung vom 21. Februar 2023 stellte die Arbeitslosenkasse Basel-Landschaft (Arbeitslosenkasse) A.____ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Eine dagegen erhobene Einsprache wies das Kantonale Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit

(KIGA), Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, als Einspracheinstanz mit Entscheid vom 30. Mai 2023 ab.

B. Mit Kurzbrief vom 29. Juni 2023 übermittelt die Arbeitslosenkasse dem Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), ein Beschwerdeschreiben von A. ____ vom 13. Juni 2023 gegen den Einsprachentscheid vom 30. Mai 2023. Darin beantragt er sinngemäss die Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheids.

C. Mit Eingabe vom 19. Juli 2023 reicht A. ____ diverse Unterlagen zu den Akten.

D. Mit Vernehmlassung vom 25. September 2023 beantragt die Arbeitslosenkasse, dass die Beschwerde vollumfänglich abzuweisen sei.

Die Präsidentin zieht **i n E r w ä g u n g** :

1.1 Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (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 i.V.m. Art. 128 Abs. 1 sowie Art. 119 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. Vorliegend kam der Beschwerdeführer seinen Kontrollpflichten im Kanton Basel-Landschaft nach, weshalb die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts zu bejahen ist. 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 im Übrigen frist- und formgerecht erhobene Beschwerde der Versicherten ist demnach einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 20'000.-- durch Präsidialentscheid. Bei einem Taggeld von Fr. 91.35 und 31 zur Diskussion stehenden Einstelltagen beläuft sich der Streitwert auf Fr. 2'831.85. Die Angelegenheit ist daher präsidial zu entscheiden.

2. Streitig ist, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu Recht für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um 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 Verwaltungs-sanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (THOMAS NUSSBAUMER, in: Schindler/Tanquerel/ Tschannen/Uhlmann, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, 3. Auflage, Basel 2016, Rz. 828).

2.2 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist der Versicherte in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn er durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden ist. Ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt dann vor, wenn und soweit der Eintritt oder das Andauern der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 3. Februar 2009, 8C_842/2008, E. 3.2, mit Hinweis). Die Arbeitslosigkeit gilt namentlich dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten dem Arbeitgeber 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 Verhalten muss auch nicht zwingend eine 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).

2.3 Am 17. Oktober 1991 ist für die Schweiz das Übereinkommen Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen die Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (Übereinkommen) in Kraft getreten. Gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens können Leistungen verweigert, entzogen, zum Ruhen gebracht oder gekürzt werden, wenn die zuständige Stelle festgestellt hat, dass die betreffende Person vorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gestützt auf Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV setzt somit voraus, dass die versicherte Person vorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat (Urteile des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; ab 1. Januar 2007: Bundesgericht, Sozialrechtliche Abteilungen] vom 26. April 2006, C 6/06, E. 1.1 und C 11/06, E. 1 je mit Hinweisen auf BGE 124 V 236 E. 3b). Im Sozialversicherungsrecht handelt vorsätzlich, wer eine Tat mit Wissen und Willen begeht, oder mindestens im Sinn des Eventualvorsatzes in Kauf nimmt (JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 52). Eine zumindest eventualvorsätzliche Herbeiführung der Arbeitslosigkeit liegt beispielsweise dann vor, wenn die versicherte Person auf Grund einer Verwarnung weiss, dass ein bestimmtes Verhalten vom Arbeitgeber nicht – oder nicht mehr – toleriert und zu einer Kündigung führen wird, sie aber dennoch die ihr nach den persönlichen Umständen und

Verhältnissen zumutbare Anstrengung zu einer Änderung des beanstandeten Verhaltens nicht aufbringt (vgl. BVR 1999 S. 379 E. 5c). Hat eine versicherte Person nur grob fahrlässig zur Kündigung durch den Arbeitgeber beigetragen, ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens nicht zulässig. Auch wenn die Vorgesetzten dies anders interpretieren, ist nicht ausgeschlossen, dass die versicherte Person wirklich nicht erkannte, was von ihr erwartet wurde (KUPFER BUCHER, a.a.O., S. 213, unter Hinweis auf das Urteil des Bundesgerichts vom 26. April 2006, C 6/06, E. 3.2).

2.4 Beim Einstellungsgrund nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV genügt der im Sozialversicherungsrecht übliche Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit nicht, sondern das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten muss klar feststehen (DEJAN SIMIC, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 AVIG, Zürich - Genf 2023, S. 24; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 835). Bei Differenzen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vermögen blosser Behauptungen des Arbeitgebers den Nachweis für ein schuldhaftes Verhalten der versicherten Person nicht zu erbringen, wenn sie von dieser bestritten werden und nicht durch andere Beweise oder Indizien bestätigt erscheinen (BGE 112 V 245 E. 1 mit Hinweisen; ARV 1993/94 Nr. 26 S. 183 f. E. 2a; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 837 mit Hinweisen).

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 2014, S. 542, 598; FRITZ GYGI, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Aufl., Bern 1983, S. 284 f.).

3.2 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 242 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; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 835). 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 (BGE 112 V 242 E. 1; Urteil des Bundesgerichts vom 22. Juni 2017, 8C_99/2017, E. 5.4; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 837).

4. Gestützt auf die vorliegenden Akten stellt sich der rechtserhebliche Sachverhalt wie folgt dar:

4.1 Im Kündigungsschreiben der B.____-Stiftung vom 6. September 2022 wird festgehalten, dass sich leider im persönlichen Gespräch gezeigt habe, dass das gegenseitige Vertrauensverhältnis im Team in einem solchen Mass beeinträchtigt sei, dass keine Basis mehr für eine konstruktive Zusammenarbeit vorhanden sei. Damit sowohl der Beschwerdeführer als auch das Team und die Bewohnerinnen und Bewohner zur Ruhe kommen könnten, werde er ab sofort bis zum Ablauf der Kündigungsfrist (mit Lohn) freigestellt.

4.2 Auf Aufforderung der Arbeitslosenkasse hin gibt die ehemalige Arbeitgeberin des Beschwerdeführers mit Schreiben vom 1. Februar 2023 folgende Vorkommnisse an, die zur Kündigung geführt hätten:

- 18.11.2021 Verweigerung FFP2-Maske trotz Weisung
- 11.12.2021 Meldung kritisches Ereignis in der Betreuung
- 10.07.2022 Meldung kritisches Ereignis - verbale Entgleisung in der Zusammenarbeit
- 26.08.2022 Meldung kritisches Ereignis - verbale Entgleisung in der Zusammenarbeit

Es seien Gespräche geführt worden. Der Dokumentationsstandard sei nicht eingehalten worden. (Protokolle / Verwarnung)

Die Angaben könnten in einem gerichtlichen Verfahren bestätigt werden. Das Schlichtungsverfahren habe am 30. November 2021 stattgefunden. Ausserdem werden diesem Schreiben die nachfolgenden Unterlagen beigelegt:

4.3.1 Aktennotiz vom 18. November 2021 von C.____ betreffend ein Telefongespräch mit dem Beschwerdeführer, welcher krankheitsbedingt abwesend war. Unter anderem wird festgehalten, der Beschwerdeführer sei in Bezug auf das Tragen der FFP2-Maske ausgewichen, indem er gesagt habe, dass an dem Tag die Massnahmen nicht mehr bestanden hätten und niemand im Haus eine Maske getragen habe. Auf den Hinweis hin, dass es eine Weisung sei, die überall visualisiert und verschriftlicht sei, ihn zudem eine Mitarbeiterin darauf hingewiesen habe. In der Folge habe er bestätigt, dass er keine FFP2-Maske getragen habe. Die anderen aber auch nicht (gemäss ihrer Information seien die Masken korrekt getragen worden). Sie habe ihn informiert, dass es eine Weisung und diese einzuhalten sei, ansonsten eine Arbeitsverweigerung vorliege.

Er habe versprochen, sich in Zukunft korrekt daran zu halten. Ausserdem wird festgehalten, dass ein Mitarbeiter berichtet habe, dass sich der Beschwerdeführer an dem besagten Morgen lauthals über die Weisungen des Kantonsarztes beschwert habe, welche unnötig und freiheitsraubend seien. Er könne dies nicht einhalten und sehe keine Notwendigkeit. Es wurde vorgesehen, einen Gesprächstermin nach der Genesung des Beschwerdeführers anzusetzen und eine Verwarnung auszusprechen.

Zum Ereignis vom 18. November 2021 führt der Beschwerdeführer im Wesentlichen aus, ihm seien die neuen Bestimmungen betreffend Tragen der FFP2-Masken an der Teambesprechung (falls es eine gegeben habe) nicht mitgeteilt worden. Anlässlich des Morgenrapports sei ihm mitgeteilt worden, dass keine FFP2-Masken getragen werden müssten. Soweit er sich erinnere, habe niemand eine FFP2-Maske getragen. Er habe sich nie geweigert, eine FFP2-Maske zu tragen. Er habe die Maske angezogen, als Frau E.____ ihm die Weisung mitgeteilt habe. Frau E.____ nehme nicht am Morgenrapport teil, sie seien sich zufällig begegnet. Seine Äusserungen über den Kantonsarzt seien keineswegs laut oder schreiend gewesen. Danach habe es auch keine weiteren Konsequenzen gegeben.

4.3.2 Zum Vorfall vom 11. Dezember 2021 (kritisches Ereignis in der Betreuung) wurde eine Notiz vom 17. Dezember 2021 einer Besprechung mit dem Beschwerdeführer erstellt, wobei unklar bleibt, wer die Notiz verfasst hat und wer an der Besprechung teilgenommen hat. Gestützt auf die vom Beschwerdeführer verfasste Stellungnahme vom 21. Dezember 2021 ist davon auszugehen, dass seine damalige Vorgesetzte an der Besprechung teilgenommen bzw. diese geleitet hat. Aus den stichwortartigen Notizen ergibt sich, dass der Beschwerdeführer darauf hingewiesen wurde, Anweisungen auszuführen. Ausserdem ergibt sich aus den zusammengefassten Rückmeldungen, dass er desinteressiert, gleichgültig und kühl sei und direkt nach Dienstbeginn zu Rauchen beginne. Zudem wird Kritik geübt an seinem Arbeitsverhalten (TV, Pausen) und an seinem Umgang mit Arbeitskollegen (u.a. schlechte Absprachen, Handlung nur nach Auftrag - eigenverantwortliches Arbeiten, Sehen der Arbeiten, Ordnung). Von Angehörigen der Klienten sei geäussert worden, dass er nicht respektvoll sei, an den Klienten nicht interessiert und unfreundlich sei. Von einem Klienten sei geäussert worden, dass die erhaltene Pflege nicht ordentlich bzw. unsauber sei und der Beschwerdeführer einen desinteressierten und barschen Umgang pflege. Die Leitung habe ein ungutes Gefühl. Die Stellungnahme des Beschwerdeführers sei von Interesse. Sie werde dies nach Stellungnahme mit der vorgesetzten Stelle besprechen.

Am 21. Dezember 2021 nimmt der Beschwerdeführer gegenüber seiner Vorgesetzten Stellung. Er habe eingesehen, dass er Fehler gemacht habe und dass seine Professionalität in gewissen Situationen zu wünschen übriggelassen habe. Dabei nimmt der Beschwerdeführer insbesondere zu einem medizinischen Vorfall Stellung und schildert sein Verhalten in der Situation. Die Angaben, welche Noemi – vom Beschwerdeführer an anderer Stelle als Auszubildende bezeichnet – dazu gemacht habe, würden weder der Wahrheit noch den Tatsachen entsprechen. Weiter führt er aus: Was das Herumsitzen anbelange, sei zu erwähnen, dass er auf der Gruppe keine "Ämtli" habe. Am Wochenende sei es immer ruhig, weshalb die Mitarbeiter sehr oft in diesen Stunden ihre "Ämtli", meist Büroarbeiten, erledigen würden. Da gebe es für ihn nichts zu tun. Er werde

zukünftig den betreffenden Mitarbeiter ansprechen, damit dieser ihm einen Auftrag erteile. Ansonsten werde er diese "untätige" Zeit von seinen Arbeitsstunden abziehen.

4.3.3 Bezüglich des erwähnten Vorfalles vom 10. Juli 2022 liegen keine konkreten Angaben der ehemaligen Arbeitgeberin vor. In einem (undatierten) Schreiben zu einem "Ereignis vom 10. Juli" (wohl 2022) nimmt der Beschwerdeführer Stellung.

4.3.4 Am 29. August 2022 erging eine E-Mail der Abteilungsleiterin Wohnen betreffend einen Vorfall vom 26. August 2022 an C.____ und D.____. Sie sei wegen einem Zwischenfall auf der Gruppe kontaktiert worden. Der Beschwerdeführer sei laut und ausfällig geworden. Er habe mit einer Mitarbeiterin geschimpft, sei verbal laut geworden und habe nicht akzeptiert, dass sie nicht mit ihm diskutieren möge. Sie sei ihm davon gelaufen, um die Situation zu beruhigen. Er sei ihr nachgelaufen und habe sie immer wieder zur Rede gestellt. Später habe er sie im Büro bedrängt, so dass die Mitarbeiterin sie weinend angerufen habe. Sie habe mitgeteilt, dass sie Angst habe und so nicht arbeiten könne. Nach einigen Telefonaten hätten sie abgemacht, dass sie den Dienst alleine mache und der Beschwerdeführer nach Hause geschickt werden. Am Telefon sei er der Abteilungsleiterin gegenüber auch laut geworden, habe nicht zugehört und sei später zur Ruhe gekommen. Es erscheine ihr wichtig, den Fall noch diese Woche aufzurollen, da es nicht das erste Mal sei.

Der Beschwerdeführer bringt diesbezüglich vor, diese Vorwürfe würden nicht der Wahrheit entsprechen. Er sei ruhig und sachlich geblieben. Auch gegenüber der Auszubildenden sei er ruhig geblieben. Diese habe grossen Schaden über seine Person und seinen Ruf gebracht, was ihn sehr verletzt habe.

4.4 In seinen Stellungnahmen vom 8. Februar, vom 24. Februar und vom 13. Juni 2023 nimmt der Beschwerdeführer zu den oben aufgeführten Ereignissen Stellung. Ganz allgemein führt der Beschwerdeführer aus, es habe kein Selbstverschulden zur Kündigung geführt. Frau C.____ sei schlichtweg nicht gewillt gewesen, die Angelegenheit gemäss ihrer Verpflichtung als Leiterin zu regeln und habe den einfachsten Weg gewählt, nämlich ihm zu kündigen. Dies habe sie beim Kündigungsgespräch auch unverblümt geäussert. Die Leitung habe nichts unternommen, um ihn und die Bewohner vor Willkür zu schützen. Er erwähnt diverse Umstände, die eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses unmöglich gemacht hätten. So sei die Zusammenarbeit mit ihm von zwei Mitarbeitern verweigert worden, er sei sozial ausgegrenzt und von diesen Mitarbeitern vom Arbeitsplatz verwiesen worden. Es seien Unwahrheiten über seine Betreuungsarbeit wie über den Umgang mit seinen Mitarbeitern an Vorgesetzte kolportiert worden. Aufforderungen der Leitung an die betreffenden Personen, einen schriftlichen Bericht zu verfassen, um die Sache objektiv beurteilen zu können, sei von den betreffenden Mitarbeitern ignoriert worden. Er sei der Situation ausgeliefert gewesen.

4.5 Die ehemalige Vorgesetzte des Beschwerdeführers nimmt mit E-Mail vom 15. März 2023 und einem dieser E-Mail angehängten Schreiben zur Stellungnahme des Beschwerdeführers vom 24. Februar 2023 selbst Stellung. Im angehängten Schreiben führt sie aus, dass der Beschwerdeführer stets ein hohes Reflexionsvermögen und eine kritische, wie konstruktive

Auseinandersetzung in den Situationen, in seiner Teamarbeit und seiner Arbeitsqualität gezeigt habe. Er sei jederzeit bereit gewesen, sich weiter zu entwickeln und habe sehr gut mit kritischem Feedback umgehen können. Er habe den Eigenanteil in den Situationen erkannt, gezielt Verbesserungen angesetzt und so einen hohen Anteil an Lösungsansätzen zur Verbesserung beigetragen, so beispielsweise die Feedback Arbeitsberichte, die gegenseitig von seinen Arbeitskollegen erstellt worden seien, welche gesamthaft gut und positiv gewesen seien. Mit den verschiedenen Teams sei sie persönlich in regelmässigem Austausch gestanden. Im arbeitstechnischen Setting hätten die Situationen gelöst und mit Unterstützung der vorgesetzten Stelle gehandhabt werden können. Der ehrliche und transparente Informationsfluss und die Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer habe sie sehr geschätzt. Von seinem Fachwissen und seiner Erfahrung im gesundheitlichen Bereich habe der Betrieb damals profitieren können. Im Nachtwachen-Team bzw. -Dienst habe er seine Arbeit pflichtbewusst und fachlich kompetent erledigt. Zudem bestätigt die ehemalige Vorgesetzte die Ausführungen des Beschwerdeführers zu den oben aufgeführten Vorfällen.

In der E-Mail vom 15. März 2023 hält die ehemalige Vorgesetzte fest, dass die Aufzeichnungen des Beschwerdeführers und der geschilderte Ablauf für sie total mit der damaligen Situation stimme sei und sie könne dem sehr gut so zustimmen und unterschreiben.

5.1 Vorweg ist festzuhalten, dass der Beschwerdeführer vom 1. Juli 2018 an für seine ehemalige Arbeitgeberin tätig war. Bis zum 18. November 2021 werden keine Vorkommnisse aufgeführt, die für die Kündigung relevant sein könnten. In Bezug auf das erste Ereignis vom 18. November 2021 fällt beweismässig auf, dass es sich im Wesentlichen um eine Aktennotiz von Frau C.____ von einem Telefongespräch zwischen ihr und dem Beschwerdeführer handelt. Dabei gibt Frau C.____ eigene Gedanken sowie Ausführungen, die vom Beschwerdeführer stammen, wieder. Bei dem im Telefonat besprochenen Vorwurf (Nichttragen einer FFP2-Maske) handelt es sich um einen Vorwurf, der von Drittpersonen geäussert wurde. Der Beschwerdeführer widerspricht diesen Ausführungen in seinen Stellungnahmen. Weiter fällt auf, dass Frau C.____ festhält, dass nach der Genesung des Beschwerdeführers ein Gespräch mit ihm anzusetzen und eine Verwarnung auszusprechen sei. Im Schreiben vom 1. Februar 2023 hat die Arbeitgeberin angegeben, am 30. November 2021 habe ein Schlichtungsverfahren stattgefunden. Diesbezüglich befinden sich jedoch keine Unterlagen in den Akten und die Arbeitgeberin hat auch nicht dargelegt, was dabei ausgeführt worden ist oder welche Konsequenzen für den Beschwerdeführer daraus resultierten. Was das zweite Ereignis vom 11. Dezember 2021 anbelangt, so ist aus den Unterlagen weder ersichtlich, welches nun die konkreten Vorwürfe (lediglich stichwortartige Auflistung) an den Beschwerdeführer sind noch von wem diese stammen. Auch im Zusammenhang mit dem dritten angeführten Ereignis (kritisches Ereignis - verbale Entgleisung in der Zusammenarbeit) lassen sich aus den vorliegenden Unterlagen keine verwertbaren Schlüsse ziehen. Auch hier ist unklar, was dem Beschwerdeführer konkret vorgeworfen wird. Aus seinem eigenen Schreiben ist lediglich ersichtlich, dass im Betrieb offensichtlich zwischenmenschliche Probleme bestanden, ohne dass klar wird, wer dazu in welchem Umfang – wenn überhaupt – beigetragen hat. Nicht anders verhält es sich beim vierten Ereignis (kritisches Ereignis - verbale Entgleisung in der Zusammenarbeit). Es handelt sich dabei um eine E-Mail von einer F.____ (möglicherweise eine nicht direkt zuständige Vorgesetzte) an die vorgesetzte Stelle. Sie berichtet

davon, dass der Beschwerdeführer gegenüber einer Mitarbeiterin laut geworden sei und nicht akzeptiert habe, dass diese nicht mit ihm diskutieren wolle. Sie sei ihm davon gelaufen und er sei ihr nachgelaufen und habe sie immer wieder zur Rede gestellt. Er habe sie bedrängt, so dass sie Frau F._____ weinend angerufen habe. Am Telefon sei er auch ihr (Frau F._____) gegenüber laut geworden, habe nicht zugehört und sei später zur Ruhe gekommen. Frau F._____ habe die Mitarbeiterin gebeten, eine Meldung zu schreiben, welche jedoch noch offen sei. Weiter führt Frau F._____ aus, ihr sei unklar, ob sie sich der Sache annehmen solle oder wer für die Gruppen zuständig sei. Sie kenne nur eine Seite der Geschichte und sie müsste sich sicherlich noch mehr Informationen beschaffen. Ihr wäre es wichtig, den Fall noch diese Woche aufzurollen, da es nicht das erste Mal sei.

5.2 Insgesamt zeigt sich, dass Vorwürfe von Mitarbeitern erhoben und dann von Vorgesetzten festgehalten wurden. Soweit der Beschwerdeführer sich dazu überhaupt äussern konnte, bestreitet er die Vorwürfe oder schildert sie zumindest anders. Offensichtlich ist, dass zwischen den Mitarbeitern zwischenmenschliche Schwierigkeiten bestanden, ohne dass hier beurteilt werden kann, ob den Beschwerdeführer die Hauptlast trifft. Es fällt jedoch auf, dass der Beschwerdeführer von Juli 2018 bis November 2021 ohne Schwierigkeiten und Ermahnungen an seiner Arbeitsstelle gearbeitet hat. Erst im November 2021 wurde in einer Aktennotiz festgehalten, man wolle ein Gespräch mit dem Beschwerdeführer führen und ihm dann eine Verwarnung aushändigen. Aus den Akten ist jedoch nicht ersichtlich, dass dies geschehen wäre; weder wurde ein Gespräch durchgeführt – jedenfalls befinden sich keine Protokolle oder Notizen eines solchen Gesprächs in den Akten – noch wurde dem Beschwerdeführer eine Verwarnung ausgehändigt. Auch hat die Arbeitgeberin in ihrem Schreiben an die Arbeitslosenkasse vom 1. Februar 2023 selbst ausgeführt, dass der "Dokumentationsstandard" von Seiten der Arbeitgeberin nicht eingehalten worden sei (Protokolle/Verwarnung). Ausserdem ist darauf hinzuweisen, dass die ehemalige Vorgesetzte des Beschwerdeführers, welche bis Ende August 2022 bei der B._____-Stiftung gearbeitet hat, die Angaben des Beschwerdeführers bestätigt und ihm ein gutes Zeugnis ausstellt. Die Kündigung erfolgte am 6. September 2022, also kaum eine Woche nachdem die ehemalige Vorgesetzte ihre Arbeitsstelle verlassen hat. Unter diesen Umständen erscheint es nicht ausgeschlossen, dass die Kündigung nicht ausgesprochen worden wäre, wenn die ehemalige Vorgesetzte den Betrieb nicht verlassen hätte. Der Beschwerdeführer macht zudem auch geltend, er sei von Mitarbeitern zu Unrecht beschuldigt und auch gemobbt worden. Im Kündigungsschreiben wird ausserdem lediglich darauf hingewiesen wird, dass das gegenseitige Vertrauensverhältnis im Team in einem solchen Mass beeinträchtigt sei, dass keine Basis mehr für eine konstruktive Zusammenarbeit vorhanden sei. Auch die Freistellung wird im Kündigungsschreiben damit begründet, dass sowohl er als auch das Team und die Bewohnerinnen und Bewohner mit dieser Massnahme zur Ruhe kommen könnten. Vorwürfe an den Beschwerdeführer werden dabei keine erhoben. Es macht den Anschein, dass die ehemalige Arbeitgeberin die ohne Zweifel bestehenden zwischenmenschlichen Probleme mit der Kündigung des Beschwerdeführers auf möglichst einfache Weise lösen wollte, ohne dass der Versuch unternommen worden wäre, die Situation mittels Gesprächen und/oder weiteren geeigneten Massnahmen zu entspannen. Jedenfalls kann gestützt auf diese Ausführungen nicht davon ausgegangen werden, dass das dem Beschwerdeführer zur Last gelegte Verhalten klar feststeht (vgl. Ziff. 2.4 hiervor). Selbst wenn ein klares Fehlverhalten vorliegen würde, so ist nicht ersichtlich, dass der Beschwerdeführer in Kauf genommen hat, mit seinem

Verhalten zu seiner Kündigung beizutragen. Vielmehr scheint, dass er von der Kündigung überrascht worden ist, da ihm gegenüber keine Verwarnung ausgesprochen wurde oder Verhaltensanweisungen erteilt wurden. Damit hat der Beschwerdeführer auch nicht vorsätzlich oder zumindest eventualvorsätzlich zu seiner Entlassung beigetragen (vgl. Ziff. 2.3 hiervor).

6. Zusammenfassend ergibt sich, dass ein vorwerfbares Fehlverhalten des Beschwerdeführers nicht erstellt ist und er damit seine Arbeitslosigkeit nicht selbst verschuldet hat, weshalb eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nicht gerechtfertigt ist. Damit ist die vorliegende Beschwerde gutzuheissen und der angefochtene Einspracheentscheid aufzuheben.

7. Gemäss Art. 61 lit. ^{fbis} 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.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird gutgeheissen und der angefochtene Einspracheentscheid der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Basel-Landschaft vom 30. Mai 2023 aufgehoben.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

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