



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

**vom 1. November 2024 (715 24 110)**

---

**Arbeitslosenversicherung**

**Einstellung in der Anspruchsberechtigung aufgrund selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu Recht erfolgt, da gestützt auf die Unterlagen der Arbeitgeberin klar erstellt ist, dass der Versicherte den Verlust seiner Arbeitsstelle in Kauf nahm**

\_\_\_\_\_  
Besetzung                      Präsident Dieter Freiburghaus, Gerichtsschreiberin Barbara Vögtli

\_\_\_\_\_  
Parteien                      **A.**\_\_\_\_\_, Beschwerdeführer

gegen

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

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

A.                      A.\_\_\_\_ arbeitete ab dem 1. Juni 2022 als Kundenberater Ausstellung Küchenabteilung bei der Firma B.\_\_\_\_ AG (Arbeitgeberin). Das Arbeitsverhältnis wurde von der Arbeitgeberin am 17. Oktober 2023 per 31. Januar 2024 ordentlich gekündigt. Am 10. Dezember 2023 meldete sich der Versicherte zur Arbeitsvermittlung an und stellte am 22. Januar 2024 den Antrag auf Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Februar 2024. Mit Verfügung vom 29. Februar 2024 (Nr. XXX/2024) stellte die Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse)

A.\_\_\_\_\_ ab dem 1. Februar 2024 für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung ein mit der Begründung, er habe seine Arbeitslosigkeit teilweise selbst verschuldet, da ihm die Arbeitsstelle unter anderem wegen ungenügender Leistung und groben Fehlern gekündigt worden sei. Die vom Versicherten dagegen erhobene Einsprache wies die Arbeitslosenkasse mit Einspracheentscheid vom 5. April 2024 ab.

B. Gegen diesen Einspracheentscheid erhob A.\_\_\_\_\_ mit Schreiben vom 16. April 2024 Beschwerde bei der Arbeitslosenkasse und beantragte sinngemäss die Aufhebung des angefochtenen Entscheids. In der Folge leitete die Arbeitslosenkasse die Eingabe des Versicherten zuständigkeithalber ans Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), weiter. Das Kantonsgericht eröffnete ein Verfahren und ordnete die Durchführung eines Schriftenwechsels an.

C. Mit Vernehmlassung vom 3. Juli 2024 schloss die Beschwerdegegnerin auf Abweisung der Beschwerde.

D. Am 10. Juli 2024 wurde die Angelegenheit dem Präsidenten der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts zur Beurteilung überwiesen.

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

#### Der Präsident zieht **in Erwägung**:

1.1 Die formellen Voraussetzungen (Einhaltung von Form und Frist, örtliche, sachliche und funktionelle Zuständigkeit des angerufenen Kantonsgerichts, Beschwerdelegitimation) sind erfüllt. Damit ist auf die Beschwerde vom 16. April 2024 einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 20'000.-- durch Präsidialentscheid. Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung einstellte. Bei einem Taggeld von Fr. 221.25 liegt der Streitwert von Fr. 6'858.75 (31 Tage à Fr. 221.25) unter diesem Grenzbetrag. Über die Beschwerde ist demnach präsidial zu entscheiden.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Kommt sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse die Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen (Art. 30 AVIG). Die Einstellung hat die Funktion einer Haftungs-

begrenzung der Arbeitslosenversicherung für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als Verwaltungssanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (vgl. THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schindler/Tanquerel/Tschannen/Uhlmann [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 3. Auflage, Basel 2016, Rz. 828 ff.).

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

2.3 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 gegeben hat. Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 1. April 2019, 8C\_19/2019, E. 2.3). Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung kann jedoch nur verfügt werden, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststeht (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 31. Oktober 2018, 8C\_476/2018, E. 2.2 f.). Der im Sozialversicherungsrecht übliche Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit genügt beim Einstellungsgrund nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV nicht (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 26. April 2006, C 6/06, E. 3.2).

2.4 In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die Organe der Arbeitslosenversicherung und das Sozialversicherungsgericht in ihrer Beweismwürdigung regelmässig insbesondere auf die Aussagen der Arbeitgebenden angewiesen sind. Dabei ist davon auszugehen, dass diese 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 Arbeitgebenden zu zweifeln, ist deshalb auf diese abzustellen. Es darf hingegen insbesondere dann nicht einzig auf deren Aussagen zu den Umständen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses abgestellt werden, wenn diese bestritten und durch keine weiteren Indizien gestützt werden (vgl. BGE 112 V 245 E. 1). Sodann darf bei Differenzen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden nicht ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers geschlossen werden, wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche keine Beweise angeführt werden können (vgl. Urteile des Bundesgerichts vom 22. Juni 2017, 8C\_99/2017, E. 5.4).

2.5 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 (vgl. 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 (vgl. Urteile des Bundesgerichts vom 14. August 2014, 8C\_326/2014, E. 2).

3. Zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer Anlass zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses gab und in diesem Zusammenhang die Folgen einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV zu tragen hat.

4.1 Der Beschwerdeführer arbeitete vom 21. Juni 2021 bis 31. Mai 2022 bei der C.\_\_\_\_ AG als Küchen- und Badverkäufer. Am 1. Juni 2022 trat er die Arbeitsstelle als Verkaufsberater Einzelküchen bei der Arbeitgeberin an. Am 4. September 2023 fand eine Besprechung zwischen dem Versicherten und seinen beiden Vorgesetzten Frau D.\_\_\_\_, Leiterin Küchen, und Frau E.\_\_\_\_, Stv. Leiterin Küchen, statt. Im Rahmen dieses Gesprächs wurde eine Gesprächsnotiz verfasst. Dieser ist zu entnehmen, dass es zum Gespräch gekommen sei, weil die Reklamationen der Arbeitskollegen und -kolleginnen und die Beobachtungen der Geschäftsleitung ein Ausmass angenommen hätten, das für die Arbeitgeberin nicht mehr tragbar gewesen sei. Man erwarte daher vom Arbeitnehmer eine umgehende Verbesserung in all den erwähnten Punkten, wobei Frau E.\_\_\_\_ dem Arbeitnehmer wöchentlich ein Feedback zum Arbeitsverhalten geben werde. Weiter wurde festgehalten, dass der Arbeitnehmer mit seiner Unterschrift bestätige, an der Arbeitsstelle ein echtes Interesse zu haben und bereit sei, die Auflagen – persönliche Einstellung und massive Verbesserung seines Arbeitsverhaltens – zu erfüllen.

4.2 Mit Schreiben vom 17. Oktober 2023 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis. Sie hielt fest, dass die Gründe für die Kündigung ausführlich besprochen worden seien. Im Übrigen verwies sie auf das Mitarbeitergespräch und die Besprechung vom 4. September 2023 sowie die wöchentlichen Besprechungen mit Frau E.\_\_\_\_.

4.3 Der Beschwerdeführer führte auf dem Formular "Antrag auf Arbeitslosenentschädigung" vom 22. Januar 2024 betriebliche Gründe für die Kündigung an.

4.4 In der Folge holte die Beschwerdegegnerin bei der Arbeitgeberin eine amtliche Erkundigung zu den Kündigungsgründen ein. In Beantwortung dieser Anfrage gab die Arbeitgeberin mit Schreiben vom 8. Februar 2024 als Kündigungsgründe die ungenügenden Verkaufsleistungen, den fehlenden Umsatz sowie die vielen Fehler bei der Arbeit, die zu grossen Folgekosten geführt hätten, an. Die Arbeitgeberin verwies zudem auf die Aktennotiz vom 4. September 2023 und die danach geführten Feedbackgespräche und hielt fest, dass sich leider keine Verbesserung von Seiten des Arbeitnehmers ergeben habe.

4.5 Der Beschwerdeführer hielt in seiner Stellungnahme vom 15. Februar 2024 zu den Ausführungen der Arbeitgeberin fest, dass die beanstandeten Punkte mit Ausnahme des fehlenden

Umsatzes nicht mit ihm besprochen worden seien. Er habe die Filiale im Frühjahr 2023 gewechselt. Grund dafür sei die hohe Anfrage von Privatkunden gewesen. Kurz darauf sei es zum Bankenskandal, zur Zinserhöhung und zum Urteil in X.\_\_\_\_, wonach die Renovationen nicht mehr auf die Mieterschaft umgelegt werden könnten, gekommen. Diese Umstände hätten logischerweise eine Verunsicherung der Kunden zur Folge gehabt. Laut Mitarbeitersitzungen sei der Umsatz allgemein zurückgegangen. Bezüglich der Aktennotiz/Unterredung betreffend Arbeitsverhalten führte er aus, dass dies nur eine Vorbereitung zur Kündigung gewesen sei. Teilweise sei die Aktennotiz widersprüchlich, basiere auf Aussagen von Kollegen und Kolleginnen und sei sehr allgemein gehalten. Die Feedbackgespräche hätten sich hauptsächlich auf seine To-Do-Liste bezogen. Der Umsatz sei leider erst nach der Kündigung gekommen. Mit der Aussage, "sehr viele Fehler verursacht bei der Arbeit, grosse Kostenfolge für die B.\_\_\_\_ AG" könne er nichts anfangen. Das seien ja auch dehnbare Begriffe und er habe noch keinen Kollegen gesehen, der diesen Job fehlerfrei ausübe.

4.6 In seiner Einsprache vom 29. Februar 2024 führte er zudem aus, dass der mangelnde Umsatz der Hauptgrund für die Kündigung gewesen sei. Der mangelnde Umsatz sei auf die allgemeine Verunsicherung durch die wirtschaftliche Lage zurückzuführen und habe zu einem Rückgang von Anfragen geführt, was er nicht habe steuern können. Er habe Fehler gemacht, es sei bei ihm aber noch keine Küche unter dem Einkaufspreis ausgeliefert worden. Der mangelnde Umsatz habe dazu geführt, dass die Motivation beidseits nicht sehr hoch gewesen sei. Er habe festgestellt, dass die hohe Dosierung an Amlodipin und Ramipril (beides Medikamente zur Therapie von Herzerkrankungen) die Arbeit stark beeinflusst habe. Er ersuche, die entsprechenden Auskünfte bei Frau D.\_\_\_\_ einzuholen.

5. Gestützt auf diesen Sachverhalt erwog die Beschwerdegegnerin im angefochtenen Einspracheentscheid, dass weisungswidriges Verhalten eine Verletzung arbeitsvertraglicher Verpflichtungen darstelle. Der Arbeitgeber dürfe betreffend Ausführung der Arbeit und Verhalten im Betrieb allgemeine Anordnungen erlassen und besondere Weisungen erteilen, die von den Angestellten nach Treu und Glauben zu befolgen seien. Die Motivation des Versicherten sei offenkundig nicht hoch gewesen. Die fehlende Motivation allein auf die hohe Medikation zurückzuführen, greife zu kurz. Der Versicherte wäre gehalten gewesen, das Problem mit seinem Arzt umgehend anzugehen, da das Arbeitsverhalten zu Beanstandungen geführt habe. Der fehlende Umsatz sei letztlich die Folge davon gewesen. Dieser sei somit nicht allein auf äussere Umstände zurückzuführen. Nicht umsonst habe die Arbeitgeberin nicht nur den geringen Umsatz, sondern das Arbeitsverhalten im Allgemeinen bemängelt. Letzten Endes sei es dem Versicherten trotz wöchentlichen Feedbackgesprächen und dem Beizug einer Mentorin nicht gelungen, sein Arbeitsverhalten entsprechend zu verbessern. Das Tätigkeitsgebiet sei für ihn nicht neu gewesen und er habe über Branchenkenntnisse verfügt. Auch habe er von den Erwartungen gewusst, die ein solcher Job mit sich bringe. Der Versicherte habe damit rechnen müssen, dass sein Verhalten eine Kündigung nach sich ziehen könnte. Er habe die Kündigung zumindest eventualvorsätzlich verursacht. Daher sei die Verfügung betreffend Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu Recht ergangen.

6.1.1 Der Beschwerdeführer bringt zunächst vor, Frau F.\_\_\_\_\_ sei die falsche Person, um seine Arbeitsweise zu beurteilen.

6.1.2 Mit der Beschwerdegegnerin ist davon auszugehen, dass Frau F.\_\_\_\_\_ grundsätzlich dafür zuständig ist, der Beschwerdegegnerin Auskünfte zu den Kündigungsgründen zu erteilen, da sie im Namen der Arbeitgeberin die Arbeitgeberbescheinigung am 9. Januar 2024 unterzeichnete. Das Rückantwortblatt zum Schreiben der Beschwerdegegnerin vom 24. Januar 2024 (Eingang bei der Beschwerdegegnerin am 8. Februar 2024) selbst ist zwar nicht unterschrieben, weshalb unklar ist, wer von Arbeitgeberseite her die Auskunft zu den Kündigungsgründen erteilte. In Anbetracht des Umstands aber, dass dem Rückantwortblatt – mit Ausnahme der Angabe des Kündigungsgrunds "grosse Kostenfolge" für die Arbeitgeberin – keine Kündigungsgründe zu entnehmen sind, die im Widerspruch zur Gesprächsnotiz vom 4. September 2023 stehen, mindert die fehlende Unterschrift die Beweistauglichkeit der Unterlagen der Arbeitgeberin nicht. Entscheidend ist stattdessen, dass Frau F.\_\_\_\_\_ die Qualität der Arbeitsleistungen des Beschwerdeführers nicht selbst beurteilte, sondern hierzu lediglich auf die Gesprächsnotiz vom 4. September 2023 sowie auf das Kündigungsschreiben und damit letztlich auf die Entscheidungen der Vorgesetzten des Beschwerdeführers verwies.

6.2.1 Der Beschwerdeführer bringt weiter vor, dass die Aktennotiz vom 4. September 2023 widersprüchlich sei. Er solle mehr Eigeninitiative ergreifen, dann aber wieder genau nach den Vorlagen arbeiten, wobei diese gar nicht vorhanden gewesen seien. Wenn er nachgefragt habe, habe er jeweils die Antwort erhalten, dass er sich die Informationen selber erarbeiten müsse. Er habe sich nur bei firmeneigenen Produktionsabläufen erkundigen müssen, um Missverständnisse zu vermeiden, was aber nicht immer funktioniert habe. Checklisten habe er schon immer gehabt. Wenn die Kunden nicht wissen würden, wann die Baustelle soweit sei, um die Küche zu produzieren und montieren, könne er auch nichts eintragen. Das Umsatzziel sei hoch angesetzt gewesen. Er habe es Anfang Januar überschritten, das habe aber niemanden interessiert. Die Feedbackgespräche hätten jeweils am Montagmorgen stattgefunden, dabei sei er zu seinem Wochenplan befragt worden. Die Mentorin habe er nie gesehen. Es sei ihm neu, dass es Reklamationen von Arbeitskollegen und -kolleginnen gegeben habe. Kurz vor dem 4. September 2023 habe er zwar eine Auseinandersetzung mit einem Arbeitskollegen gehabt. Die Arbeitgeberin habe diesbezüglich gesagt, er solle das Problem selbst lösen. Dieser Vorfall könne somit wohl nicht gemeint sein. Dass er für die Arbeitsstelle sogar den Wohnort gewechselt habe, beweise seine Motivation. Zudem sei er beim Arzt gewesen und habe die Medikamente abgesetzt. Bis auf einige Nebenwirkungen gehe es ihm nun wieder besser.

6.2.2 Wie bereits in den Erwägungen 2.3 und 2.4 hiavor dargelegt, muss das dem Beschwerdeführer zur Last gelegte Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar feststehen, andernfalls eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung ausser Betracht fällt. Vorliegend ist mit der Beschwerdegegnerin davon auszugehen, dass an den Darstellungen der Arbeitgeberin nicht zu zweifeln ist. Ausschlaggebend ist dabei, dass der Beschwerdeführer die Aktennotiz vom 4. September 2023 nach dem Gespräch selbst unterschrieb und damit das gerügte Arbeitsverhalten und die Weisungen sowie die Forderung der Arbeitgeberin, die Leistungen innerhalb eines Monats deutlich zu verbessern, ausdrücklich anerkannte. Die Forderungen der beiden vorgesetzten Personen

an den Beschwerdeführer erscheinen aus Arbeitgebersicht sachlich und nachvollziehbar. Die Vorgesetzten konfrontierten den Beschwerdeführer nicht nur mit allgemein gehaltener, unspezifischer Kritik, sondern legten konkret dar, mit welchem Arbeitsverhalten sie nicht einverstanden waren und in welchen Punkten sie eine umgehende Verbesserung der Arbeitsleistung vom Beschwerdeführer forderten. Ein Widerspruch ist nicht zu erkennen. Anmerkungen des Beschwerdeführers bezüglich des dargestellten Sachverhalts, seiner Arbeitsleistung, seiner Motivation und den Weisungen durch die Arbeitgeberin sind in der Aktennotiz nicht erfasst worden. Soweit der Beschwerdeführer nun nachträglich die Feststellungen zu seiner Arbeitsleistung in Teilen bestreitet, kann er daraus nichts zu seinen Gunsten ableiten. Vielmehr legt sein Vorgehen nahe, dass er auch heute noch wenig Verständnis für die Forderungen seiner Vorgesetzten hat und insbesondere äussere Umstände für seine ungenügende Leistung verantwortlich macht. Eine fachliche Überforderung des Beschwerdeführers, die ein Selbstverschulden an der Kündigung ausschliessen würde, macht er nicht geltend. Diese ist in Anbetracht seiner Berufserfahrung auch nicht naheliegend. Medizinische Gründe wie unerwünschte Nebenwirkungen einer Medikamenteneinnahme, die zu einer Leistungseinschränkung geführt hätten, sind sodann ebenfalls nicht rechtsgenügend erstellt. Hier wäre es ausserdem angezeigt gewesen, dass sich der Beschwerdeführer bei gesundheitlichen Problemen bei der betriebsinternen Mentorin oder seiner Vorgesetzten meldet, um allfällige Massnahmen zu besprechen. Wie er aber selbst darlegt, suchte er keinen Kontakt zur Mentorin. Die Gesprächsnotiz vom 4. September 2023 hinterlässt sodann nicht den Eindruck, als basiere sie lediglich auf (ungerechtfertigten) Rückmeldungen von Arbeitskollegen und -kolleginnen. Wie vom Beschwerdeführer selbst ausgeführt, war der Disput zwischen ihm und einem seiner Arbeitskollegen offensichtlich nicht ausschlaggebend für das Gespräch vom 4. September 2023 und die an den Beschwerdeführer gestellten Forderungen. Die Weisungen nehmen denn auch keinen Bezug auf andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Stattdessen wurde einzig die gezeigte Arbeitsleistung besprochen und die Motivation des Beschwerdeführers in Frage gestellt. Die Beschwerdegegnerin weist in der Vernehmlassung sodann zu Recht darauf hin, dass der Beschwerdeführer in der Einsprache vom 29. Februar 2024 selbst bestätigt habe, dass seine Motivation nicht sehr hoch gewesen sei.

6.2.3 Es finden sich somit keine Hinweise dafür, dass die Sachverhaltsdarstellung der Arbeitgeberin im Rahmen der schriftlichen Auskunft vom 8. Februar 2024 lediglich den Zeck gehabt hätte, den Beschwerdeführer in einem ungünstigen Licht erscheinen zu lassen. Damit durfte die Beschwerdegegnerin auf die Auskunft der Arbeitgeberin abstellen.

6.3 Unter Berücksichtigung der gesamten Umstände ist deshalb mit der Beschwerdegegnerin davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer seine Entlassung zumindest eventualvorsätzlich in Kauf nahm. Demnach ist das Verschulden des Beschwerdeführers an seiner Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG und Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV zu bejahen. Die Arbeitslosigkeit des Beschwerdeführers ist nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben, sondern liegt in einem Verhalten, das er hätte verhindern können und für das die Arbeitslosenversicherung und damit die Allgemeinheit keine Haftung übernehmen muss. Die von der Beschwerdegegnerin verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung erweist sich als rechtmässig.

7. Zu prüfen bleibt, ob die Anzahl der Einstelltage korrekt ermittelt wurde. Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (vgl. Art. 30 Abs. 3 AVIG). Nach Art. 45 Abs. 2 AVIV wird die Einstellung in der Anspruchsberechtigung abgestuft; sie dauert 1-15 Tage bei leichtem (lit. a), 16-30 Tage bei mittelschwerem (lit. b) und 31-60 Tage bei schwerem (lit. c) Verschulden. Bei der individuellen Verschuldensbeurteilung im Bereich des schweren Verschuldens innerhalb der von 31 bis 60 Tagen reichenden Skala ist zunächst grundsätzlich vom Mittelwert auszugehen, das heisst von einer durchschnittlichen Dauer von 45 Einstellungstagen. Unter Berücksichtigung der gegebenen Umstände des konkreten Einzelfalls ermöglicht diese Vorgehensweise einerseits eine Verschärfung der verwaltungsrechtlichen Sanktion, wenn das Verschulden der versicherten Person besonders schwer wiegt, andererseits beim Vorliegen von Milderungsgründen eine angemessene Reduktion. Sachgerechte Ermessensbetätigung erfordert, den gesamten Ermessensspielraum nach oben und unten in einer dem jeweiligen Verschulden entsprechenden Weise zu nutzen (BGE 123 V 150 E. 3c). Den Verfügungsinstanzen wird dabei ein grosser Ermessensspielraum zugestanden, weshalb bei der Beurteilung der Einstellungsdauer durch das kantonale Versicherungsgericht Zurückhaltung geboten ist. Nach § 57 lit. c VPO hat die sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts die angefochtene Verfügung auch auf deren Angemessenheit zu überprüfen. Es darf aber sein Ermessen nicht ohne triftige Gründe an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen, sondern muss sich bei der Korrektur auf Gegebenheiten abstützen können, welche eine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (BGE 123 V 150 E. 2 mit weiteren Hinweisen, vgl. auch BGE 126 V 353 E. 5d). Die von der Beschwerdegegnerin im untersten Bereich des schweren Verschuldens auf 31 Tage festgesetzte Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist nicht zu beanstanden, da nicht gesagt werden kann, die Beschwerdegegnerin habe ihr Ermessen missbraucht, unter- oder überschritten. Es liegt ein schweres Verschulden vor, da der Beschwerdeführer aufgrund seines Verhaltens mit einer Kündigung rechnen musste.

8. Aus dem Gesagten ergibt sich, dass die von der Beschwerdegegnerin vorgenommene Einstellung des Beschwerdeführers in der Anspruchsberechtigung in der Höhe von 31 Einstellungstagen nicht zu beanstanden ist, weshalb die vorliegende Beschwerde abzuweisen ist.

9. Gemäss Art. 61 lit. f<sup>bis</sup> ATSG ist das Verfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Sieht das Einzelgesetz keine Kostenpflicht vor, kann das Gericht einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, Gerichtskosten auferlegen. Da das AVIG keine Kostenpflicht vorsieht und sich die Parteien weder mutwillig noch leichtsinnig verhalten haben, sind für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend wird keine Parteientschädigung ausgerichtet (Art. 61 lit. g ATSG).

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

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

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