



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

**vom 7. Mai 2021 (715 21 11 / 123)**

---

**Arbeitslosenversicherung**

Es liegt nichts vor, was auf ein klar ausgewiesenes, fehlerhaftes Verhalten des Beschwerdeführers schliessen lassen würde. Folglich fehlt es an der beweismässigen Voraussetzung für eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV.

\_\_\_\_\_  
Besetzung                      Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiber Pascal Acrémann

\_\_\_\_\_  
Parteien                      **A.**\_\_\_\_\_, Beschwerdeführer, vertreten durch Raffaella Biaggi, Advokatin, Advokatur Biaggi, St. Jakobs-Strasse 11, Postfach 2102, 4002 Basel

gegen

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

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

A.        Der 1997 geborene A.\_\_\_\_ war seit dem 22. Januar 2018 bei der B.\_\_\_\_ AG in X.\_\_\_\_ als Kundenberater angestellt. Am 28. April 2020 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis per 31. Mai 2020. Am 15. Mai 2020 erhob A.\_\_\_\_ bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) ab 1. Juni 2020 Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. We-

gen einer krankheitsbedingten Absenz wurde die Kündigungsfrist unterbrochen und lief erst am 30. Juni 2020 ab, weshalb der Anspruchsbeginn auf den 1. Juli 2020 verlegt wurde. Mit Verfügung vom 16. September 2020 stellte die Arbeitslosenkasse A.\_\_\_\_ ab dem 1. Juli 2020 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 36 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Zur Begründung führte sie aus, der Versicherte habe Weisungen der Arbeitgeberin missachtet, wodurch er dieser Anlass zur Kündigung gegeben habe. Die dagegen erhobene Einsprache hiess die Einspracheinstanz des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit Baselland (KIGA), Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, mit Entscheid vom 30. November 2020 teilweise gut und reduzierte die Einstelldauer auf 28 Tage.

B. Dagegen erhob A.\_\_\_\_, vertreten durch Advokatin Raffaella Biaggi, substituiert durch MLaw Nisrine Tizeroual, am 14. Januar 2021 Beschwerde beim Kantonsgericht Basellandschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Er beantragte, in Gutheissung der Beschwerde sei der Einspracheentscheid vom 30. November 2020 unter o/e-Kostenfolge vollumfänglich aufzuheben. Zur Begründung hielt er im Wesentlichen fest, dass ihn kein Verschulden an der Beendigung des Anstellungsverhältnisses mit der B.\_\_\_\_AG und der in der Folge eingetretenen Arbeitslosigkeit treffe.

C. In ihrer Vernehmlassung vom 6. April 2021 schloss die Beschwerdegegnerin auf Abweisung der Beschwerde.

Das Kantonsgericht zieht **in Erwägung** :

1.1 Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 in Verbindung mit den Art. 56 und 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 kann gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Örtlich zuständig ist nach Art. 100 Abs. 3 AVIG 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 Insolvenzenschädigung (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, weshalb auch die sachliche Zuständigkeit zu bejahen ist. Auf die im Übrigen frist- und formgerecht erhobene Beschwerde vom 14. Januar 2021 ist einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO, in der Fassung ab 1. Januar 2019, 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 28 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 156.35 beläuft sich der Streitwert auf Fr. 4'377.80 (28 Tage à Fr. 156.35). Die Angelegenheit ist deshalb präsidial zu entscheiden.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Kommt sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse die Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen (Art. 30 AVIG). Die Einstellung hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als Verwaltungssanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schindler/Tanquerel/Tschannen/Uhlmann, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 3. Auflage, Basel 2016, Rz. 828 ff.).

2.2 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden ist. Dieser Tatbestand erfasst Verhaltensweisen der versicherten Person, die kausal für den Eintritt der Arbeitslosigkeit sind und eine Verletzung der Pflicht, Arbeitslosigkeit zu vermeiden, bedeuten. Art. 44 Abs. 1 AVIV zählt in den lit. a-d beispielhaft Tatbestände auf, die unter den Begriff der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit fallen. So liegt selbstverschuldete Arbeitslosigkeit unter anderem dann vor, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV). Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV setzt keine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen nach Art. 337 bzw. Art. 346 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) vom 30. März 1911 voraus. Das unkorrekte Verhalten muss auch nicht unbedingt eine eigentliche Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten darstellen, sondern es genügt, dass die versicherte Person durch ihr sonstiges Verhalten innerhalb und ausserhalb des Betriebs berechtigten Anlass zur Kündigung gab (vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; seit 1. Januar 2007: Bundesgericht, sozialrechtliche Abteilungen] vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1; ARV 1987 Nr. 7; 1982 Nr. 18).

2.3 Gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (Übereinkommen Nr. 168 der IAO), das für die Schweiz am 17. Oktober 1991 in Kraft getreten ist, kann eine Leistung, auf die eine geschützte Person bei Voll- oder Teilzeitarbeitslosigkeit oder Verdienstaufschlag infolge einer vorübergehenden Arbeitseinstellung ohne Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses Anspruch gehabt hätte, nur gekürzt werden, wenn die zuständige Stelle festgestellt hat, dass die betreffende Person vorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat. Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO ist hinreichend bestimmt und klar, um als Grundlage eines Entscheids im Einzelfall dienen zu können, und ist daher direkt anwendbar (vgl. BGE 122 V 54 ff.; Urteil des EVG vom 17. Oktober 2000, C 53/00). Aufgrund des grundsätzlichen Primats des Völkerrechts geht Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO

Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV vor. Demzufolge führt nicht jedes schuldhaftes Verhalten der versicherten Person, das dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat, zu einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG. Das vorwerfbare Verhalten muss gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO vielmehr vorsätzlich erfolgt sein, wobei auch Eventualvorsatz genügt (vgl. Urteil des EVG vom 4. Juni 2002, C 371/01, E. 2b).

2.4 Eventualvorsatz ist im Zusammenhang mit Art. 44 lit. a AVIV anzunehmen, wenn die versicherte Person vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin führt (NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 831). Im Rahmen von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIG darf somit bei blosser Fahrlässigkeit keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgen (JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 76 f.). Im Entscheid vom 6. Juni 2012, 8C\_872/2011, E. 4.2.1 f. hat das Bundesgericht – unter Hinweis auf den im Strafrecht geltenden Massstab – festgestellt, dass Eventualvorsatz und bewusste Fahrlässigkeit auf der Wissensseite übereinstimmen, indem dem Täter oder der Täterin die Möglichkeit, das Risiko der Tatbestandsverwirklichung bewusst ist. Die entscheidende Differenz liegt auf der Willenseite. Auch wer die Möglichkeit der Tatbestandsverwirklichung – hier der Arbeitgeberkündigung – erkennt, kann sich, selbst leichtfertig, über sie hinwegsetzen, d.h. darauf vertrauen bzw. mit der Einstellung handeln, dass schon nichts passieren werde (bewusste Fahrlässigkeit). Demgegenüber erfordert der Eventualvorsatz, dass die versicherte Person sich für die Tatbestandsverwirklichung entscheidet, sie in Kauf nimmt. Weitestgehend ausser Frage stehen dürfte das Willenselement nur, wenn die versicherte Person die Kündigung durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin für so naheliegend hält, dass die Bereitschaft, sie als Folge ihres Verhaltens hinzunehmen, vernünftigerweise nicht mehr bezweifelt werden kann; oder wenn sie ihr, im eigentlichen Sinn des Wortes, erwünscht oder recht war, wie wohl auch noch im Falle schierer Gleichgültigkeit. Als Faustregel formuliert: Dass die versicherte Person die Tatbestandsverwirklichung in Kauf genommen hat, liegt grundsätzlich näher, je wahrscheinlicher es ihr erschien, dass sie eintreten könnte, und je weniger sie sie innerlich ablehnte, und umgekehrt (vgl. auch Urteil des Bundesgerichts vom 16. Juni 2008, 8C\_504/2007, E. 5.4 mit Hinweis). Zu den Umständen, die allenfalls auf eventualvorsätzliches Verhalten schliessen lassen, gehören die Grösse des der versicherten Person bekannten Risikos der Tatbestandsverwirklichung, die Schwere der Sorgfaltspflichtverletzung, die Beweggründe und die Art der Tathandlung. Das Gericht darf vom Wissen der versicherten Person auf deren Willen schliessen, wenn sich ihm der Eintritt des Erfolgs als so wahrscheinlich aufdrängte, dass die Bereitschaft, ihn als Folge hinzunehmen, vernünftigerweise nur als Inkaufnahme des Erfolgs ausgelegt werden kann. Was die versicherte Person wusste, wollte und in Kauf nahm, betrifft innere Tatsachen und ist somit Tatfrage. Rechtsfrage ist hingegen, ob im Lichte der festgestellten Tatsachen der Schluss auf Eventualvorsatz berechtigt erscheint (BGE 138 V 74 E. 8.4.1 mit Hinweisen; zum Ganzen: Urteil des Bundesgerichts vom 6. Juni 2012, 8C\_872/2011, E. 4.2.1 f.).

3.1 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben Versicherungsträger und Gerichte von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen

Sachverhaltes zu sorgen (vgl. BGE 125 V 195 E. 2; 122 V 158 E. 1a). Dies bedeutet, dass in Bezug auf den rechtserheblichen Sachverhalt Abklärungen vorzunehmen sind, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 8. Juni 2009, 8C\_106/2009, E. 1 mit weiteren Hinweisen). Dieser Grundsatz gilt indessen nicht uneingeschränkt; er findet sein Korrelat in den Mitwirkungspflichten der Parteien (vgl. BGE 125 V 193 E. 2, Urteil des Bundesgerichts vom 17. Juni 2009, 8C\_412/2009, E. 1). Die Mitwirkungspflicht kommt als allgemeiner Verfahrensgrundsatz auch im kantonalen Beschwerdeverfahren zur Anwendung und bedeutet das aktive Mitwirken der Parteien bei der Feststellung des Sachverhalts (vgl. THOMAS LOCHER, Grundriss des Sozialversicherungsrechts, 3. Aufl., Bern 2014, S. 542, 598; FRITZ GYGI, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Aufl., Bern 1983, S. 284 f.).

3.2 Die Verwaltung als verfügende Instanz und im Beschwerdefall das Gericht dürfen eine Tatsache erst und nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 29. Januar 2009, 8C\_552/2008, E. 2 mit Hinweis). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhaltes genügt diesen Beweisanforderungen nicht. Es ist vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die das Gericht von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (vgl. BGE 126 V 360 E. 5b, 125 V 195 E. 2, 121 V 47 E. 2a, 121 V 208 E. 6b). Eine Ausnahme hierzu bildet die Anwendung von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV (vgl. dazu Urteil des EVG vom 17. Oktober 2000, C 53/00, E. 3a). Praxisgemäss muss das der versicherten Person im Rahmen dieser Bestimmung zur Last gelegte Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar feststehen, ansonsten eine Einstellung ausser Betracht fällt (vgl. Urteile des EVG vom 7. November 2002, C 365/01, E. 2 und vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1; siehe im Weiteren auch BGE 112 V 245 E. 1; SVR 1996 ALV Nr. 72 S. 220 E. 3b/bb; Nussbaumer, a.a.O., Rz. 829).

4. Zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer zur Kündigung Anlass gegeben und deshalb die Folgen der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV mithin die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu tragen hat. Insbesondere ist zu prüfen, ob dem Beschwerdeführer zu Recht ein (eventual)vorsätzliches Verhalten zur Last gelegt wurde.

5.1 Aufgrund der vorliegenden Unterlagen stellt sich der rechtserhebliche Sachverhalt wie folgt dar:

5.2 Der Beschwerdeführer war ab dem 22. Januar 2018 bei der B.\_\_\_\_AG als Kundenberater tätig. Am 28. April 2020 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis schriftlich und ohne Angabe eines Grundes per 31. Mai 2020. Zuzufolge Krankheit des Versicherten vom 22. bis 25. Mai 2020 verlängerte sich das Arbeitsverhältnis bis 30. Juni 2020. Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 15. Mai 2020 gab der Versicherte an, der Grund für die Kündigung sei unklar. In der Arbeitgeberbescheinigung vom 8. Juli 2020 vermerkte die ehemalige Arbeitgeberin, der Versicherte habe Weisungen missachtet und seine Leistung nicht verbessert. Auf Nachfrage der Beschwerdegegnerin konkretisierte die ehemalige Arbeitgeberin am 23. Juli 2020, der

Versicherte habe die vorgegebene Gesprächszeit überschritten. Zudem habe er sich geweigert, nach dem Lockdown wieder in X.\_\_\_\_ zu arbeiten. Hinsichtlich der Frage, ob mit dem Versicherten über die beanstandeten Punkte Gespräche geführt bzw. eine Verwarnung ausgesprochen worden sei, reichte sie diverse Unterlagen aus dem Personaldossier des Versicherten ein (vgl. act. 70-81). Daraus ergibt sich, dass der Versicherte am 4. April 2020 aufgefordert wurde, seine Leistung zu steigern und die durchschnittliche Gesprächs- und Nachbearbeitungsdauer zu reduzieren. Am 8. April 2020 wurde die Zielvorgabe evaluiert. In der gleichentags erlassenen schriftlichen Verwarnung wurde festgehalten, dass von allen Mitarbeitenden jederzeit eine sorgfältige und zuverlässige Ausführung der zugeteilten Aufgaben erwartet werde. Das Verhalten des Beschwerdeführers werde aber als mangelndes Pflichtbewusstsein interpretiert und dessen Arbeitshaltung nicht weiter toleriert. Konkret wurde der Versicherte angehalten, seine Leistung zu steigern und die durchschnittliche Gesprächs- und Nachbearbeitungsdauer zu senken. Zudem wurde ihm aufgetragen, vor Ort in X.\_\_\_\_ zu arbeiten. Weiter wurde festgehalten, hinsichtlich der „genannten Punkte“ werde per sofort eine einwandfreie Arbeitsleistung erwartet, andernfalls weitere disziplinarische Massnahmen ergriffen und eventuell die Kündigung ausgesprochen (act. 75) würden. Den Unterlagen ist weiter zu entnehmen, dass der Versicherte am 24. April 2020 abermals aufgefordert wurde, seine Gesprächs- und Nachbearbeitungszeit zu reduzieren. Gleichzeitig wurde er darauf aufmerksam gemacht, dass der Status „BackOffice“ nur für die Schriftgut-Bearbeitung verwendet werden dürfe (act. 72). Am 28. April 2020 wurde der Versicherte per E-Mail angefragt, weshalb er 4:23 Minuten auf dem Status „Meeting“ war und danach auf „Auszeit“ (act. 78). In der E-Mail vom 29. April 2020 (act. 81) trug der ehemalige Vorgesetzte des Versicherten zu Händen der HR-Verantwortlichen „einige Auffälligkeiten hinsichtlich der Kündigung für die Personalakte“ zusammen. Zunächst verwies er auf die Gespräche mit dem Versicherten vom 4. und 8. April 2020 betreffend die Leistung resp. die Zielvorgabe. Weiter hielt er fest, dass der Versicherte vom 6. bis 25. April 2020 insgesamt beim Status „Admin“ 2:58:10 war, ohne einer solchen Tätigkeit nachzugehen (vgl. den Auszug aus dem internen Buchungssystem für die Zeit vom 6. bis 25. April 2020 [act. 77], wonach der Versicherte eine durchschnittliche Gesprächsbearbeitungsdauer von 11:04 Minuten, beim Status „Admin“ 2:58:10 Stunden und beim Status „Meeting“ 3:13:59 Stunden aufwies). Weiter verwies er auf zwei Grafiken vom 27. und 28. April 2020 [act. 79 und 80] und hielt fest, der Versicherte habe vor oder nach seinen Pausen den Status „Meeting“ angewählt, um seine Pausenzeit zu verlängern. An beiden Tagen habe er – ohne eine Besprechung gehabt zu haben – diesen Status gewählt. Schliesslich wurde vermerkt, dass der Versicherte im laufenden Jahr zwölf Mal verspätet zur Arbeit erschienen sei. Nach dem 4. Gespräche am 16. September 2020 [recte wohl: 2018 oder 2019] gäbe es jedoch im laufenden Jahr keine Notizen zu weiteren Gesprächen oder Verwarnungen.

5.3 Anlässlich des im Einspracheverfahren gewährten rechtlichen Gehörs führte der Versicherte am 23. Oktober 2020 aus, bei der ehemaligen Arbeitgeberin zunächst als Callagent und später als Administrator für den Bereich Kundendienst zuständig gewesen zu sein. Vom 13. bis 20. März 2020 sei er krank gewesen und ab dem 30. März 2020 habe er im Homeoffice gearbeitet. Nach Ausbruch der Corona-Pandemie habe der telefonische Kundenkontakt deutlich zugenommen. Am 27. März 2020 sei er deshalb gebeten worden, kurzfristig die Kolleginnen und Kollegen des Bereichs C.\_\_\_\_ zu unterstützen. Da er in diesem Aufgabengebiet nicht ge-

schult gewesen sei, habe er die Kunden nicht gut und speditiv beraten können, weshalb er darum ersucht habe, wieder als Administrator arbeiten zu können. Aufgrund der hohen Arbeitslast habe er mehrere Zusatzstunden pro Woche geleistet. Später sei er dann doch noch im Bereich C.\_\_\_\_ geschult worden. Diese Schulung sei aber wegen der erschwerten (technischen) Bedingungen, der beschränkten Berechtigung und des Zeit- resp. Arbeitsdrucks nicht befriedigend gewesen. Danach sei er nur noch in diesem neuen Bereich tätig gewesen. Seine bisherigen Aufgabengebiet sei ihm nicht bzw. während längerer Zeit nicht mehr zugänglich gewesen. Noch während des Lockdowns sei er aufgefordert worden, wieder im Büro in X.\_\_\_\_ zu arbeiten, da die Geschäftsleitung mit seiner Leistung nicht zufrieden gewesen sei. Dies habe er aber wegen der Pandemie, seiner Erkrankung und weil er mit einer besonders gefährdeten Person im gleichen Haushalt wohne, nicht gewollt. Nachdem er erfolglos das Gespräch mit der Verantwortlichen des Büros in X.\_\_\_\_ gesucht habe, sei er dann doch ins Büro zurückgekehrt. Am 8. April 2020 sei er verwarnt und hernach gekündigt worden.

6. Im angefochtenen Einspracheentscheid vom 30. November 2020 begründete die Beschwerdegegnerin die Einstellung in der Anspruchsberechtigung damit, dass der Beschwerdeführer seine Sorgfaltspflicht verletzt habe, indem er seine Pausenzeit unberechtigt verlängert habe und wiederholt verspätet zur Arbeit erschienen sei. Damit habe er seine Sorgfaltspflicht verletzt und die Kündigung eventualvorsätzlich in Kauf genommen. Hingegen seien die Vorwürfe der ehemaligen Arbeitgeberin nicht hinreichend erstellt, wonach der Versicherte seine Leistungsvorgaben selbstverschuldet nicht erreicht und sich nach Ende des Lockdowns geweigert habe, wieder im Büro in X.\_\_\_\_ zu arbeiten. Unter Berücksichtigung des Verhaltens der Arbeitgeberin und der besonderen Umstände rechtfertige sich eine Reduktion der Einstelldauer von 36 auf 28 Tage. Demgegenüber stellt sich der Beschwerdeführer auf den Standpunkt, dass der Vorwurf der unberechtigt verlängerten Pausen nicht zutrefte und ihm wegen einer falschen Bezeichnung der Beschäftigungsart im internen System nicht vorgeworfen werden könne, seine Sorgfaltspflichten gegenüber seiner ehemaligen Arbeitgeberin verletzt und die Kündigung in Kauf genommen zu haben. Zudem sei der Vorwurf, wonach er im Jahr 2020 wiederholt verspätet zur Arbeit erschienen sei, nicht belegt, weshalb ihm auch in diesem Zusammenhang kein Verschulden angelastet werden könne.

7.1 Eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit setzt ein vorwerfbares Fehlverhalten bezüglich des Nichterhalts bzw. des Verlustes einer Arbeitsstelle voraus. Ein Fehlverhalten zeichnet sich durch ein vermeidbares Handeln bzw. Nichthandeln aus. Wie in Erwägung 3.2 hiervor ausgeführt, muss die selbstverschuldete Kündigung in beweisgemässiger Hinsicht klar feststehen, damit eine Einstellung in Betracht kommt. Dies bedeutet, dass es nicht darum geht, welcher Ereignisablauf als überwiegend wahrscheinlich anzusehen ist, sondern darum, ob das fehlerhafte Verhalten des Beschwerdeführers erstellt ist (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 3. März 2016, 8C\_22/2016, E. 6.1 mit Hinweis). Ein einstellrechtlich relevantes Fehlverhalten im vorstehend umschriebenen Sinn, das dem Beschwerdeführer in Bezug auf den Eintritt der Arbeitslosigkeit zur Last zu legen wäre, ist aufgrund der vorliegenden Akten aber entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin nicht erstellt. Die zwei ursprünglich von der Arbeitgeberin geltend gemachten Vorkommnisse, die zum Verlust der Arbeitsstelle führten (Leistungsvorgaben nicht erreicht; Weigerung des Beschwerdeführers, nach dem Lockdown wieder im Büro zu arbeiten)

hat die Beschwerdegegnerin denn auch mangels rechtsgenügender Belege zu Recht im Einspracheverfahren fallengelassen. Es liegt aber auch kein weiteres für die die Arbeitslosenversicherung relevantes Fehlverhalten vor, wie sich aus den nachstehenden Ausführungen ergibt.

7.2 Soweit die Beschwerdegegnerin im Einspracheentscheid vom 30. November 2020 gestützt auf die von der ehemaligen Arbeitgeberin eingereichten Unterlagen aus dem Personaldossier des Beschwerdeführers (vgl. act. 70-81) die Auffassung vertritt, dass die Kündigung (auch) wegen unberechtigt verlängerter Pausen und zufolge wiederholter Verspätungen erfolgt sei, ist ihr zunächst entgegenzuhalten, dass die ehemalige Arbeitgeberin die Kündigung weder in der Arbeitgeberbescheinigung vom 8. Juli 2020 noch in ihrer präzisierenden Stellungnahme vom 23. Juli 2020 explizit mit diesen Verfehlungen begründete. Schon unter diesem Aspekt rechtfertigt sich der Vorwurf nicht, die Kündigung sei (auch) aus diesen Gründen erfolgt. Dazu kommt, dass die vorliegenden Unterlagen aus dem Personaldossier des Beschwerdeführers wenig aussagekräftig sind und den Nachweis eines für eine selbstverschuldete Kündigung ausreichenden Grunds nicht zu erbringen vermögen. So ist die Aussage in der E-Mail vom 29. April 2020 (act. 81), wonach der Versicherte im internen System jeweils den Beschäftigungsstatus „Meeting“ gewählt habe, um seine Pausen zu verlängern, weder mit den beigelegten Graphiken vom 27. und 28. April 2020 (act. 79 und 80), noch mit der E-Mail vom 28. April 2020 (act. 78) noch sonstwie nachvollziehbar dargetan. Daher verbietet sich der Schluss, der Beschwerdeführer habe seine Pausenzeit unberechtigt verlängert. Dies gilt umso mehr, als er dies bestreitet und ausführt, in zwei verschiedenen Bereichen tätig gewesen zu sein und den Beschäftigungsstatus „Meeting“ gewählt zu haben, um vor und/oder nach den Pausen den entstandenen Mehraufwand abzarbeiten, was aufgrund der konkreten Umstände glaubhaft erscheint. Damit steht zumindest Aussage gegen Aussage, wobei die Glaubwürdigkeit der ehemaligen Arbeitgeberin zweifelhaft anmutet, da sie keine stichhaltigen Beweise für den behaupteten unrechtmässigen Pausenbezug liefert. Soweit die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer unterstellt, sich nicht rechtzeitig nach dem korrekten Erfassen des Beschäftigungsstatus erkundigt zu haben, trifft es zwar zu, dass er aufgrund seiner Sorgfaltspflicht gehalten gewesen wäre, die Einträge im internen System korrekt zu erfassen und sich bei Unklarheiten zeitnah zu informieren. Selbst wenn dem Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang ein Fehlverhalten vorgeworfen werden müsste, kann ihm unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse wegen der Corona-Pandemie deswegen aber noch keine (eventual-)vorsätzlich herbeigeführte Kündigung angelastet werden. Ein entsprechend schwerwiegendes Fehlverhalten ist nach der Lage der Akten nicht klar erstellt, auch wenn dem Beschwerdeführer in der Verwarnung vom 8. April 2020 – jedoch in einem anderen Zusammenhang – mangelndes Pflichtbewusstsein vorgehalten wurde. Dasselbe gilt für den Vorwurf, der Versicherte sei im Jahr 2020 zwölf Mal verspätet zur Arbeit erschienen. Zwar ergibt sich aus den Unterlagen, dass mit dem Beschwerdeführer diesbezüglich in der Vergangenheit Gespräche geführt wurden. Es finden sich aber keine eindeutigen Belege für Verfehlungen im Jahr 2020. Ein Mitarbeitergespräch oder gar eine aktuelle Verwarnung, welche das von der ehemaligen Arbeitgeberin erwähnte Fehlverhalten des Versicherten untermauern würde, hat offenbar nicht stattgefunden. Dazu kommt, dass dieser Vorwurf nicht Gegenstand der Verwarnung vom 8. April 2020 war und die ehemalige Arbeitgeberin andere Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aufführte. Demnach ist auch dieser

Einwand nicht klar belegt und kann dem Beschwerdeführer demzufolge aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht nicht zur Last gelegt werden.

7.3 Nach dem Gesagten liegt nichts vor, was auf ein klar ausgewiesenes, fehlerhaftes Verhalten des Beschwerdeführers schliessen lassen würde. Folglich fehlt es an der beweismässigen Voraussetzung für eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV. Die Beschwerde ist daher gutzuheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 30. November 2020 ist aufzuheben.

8.1 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.

8.2 Laut Art. 61 lit. g ATSG hat die obsiegende beschwerdeführende Person Anspruch auf Ersatz der Parteikosten. Dem Beschwerdeführer als obsiegende Partei ist demnach eine Parteientschädigung zu Lasten der Beschwerdegegnerin zuzusprechen. Die Rechtsvertreterin des Beschwerdeführers hat in ihrer Honorarnote vom 12. April 2021 für das vorliegende Verfahren einen Zeitaufwand von 3 Stunden und 15 Minuten (Rechtsvertreterin) sowie von 8 Stunden (Volontärin) geltend gemacht, was in Anbetracht der sich stellenden Sachverhalts- und Rechtsfragen angemessen ist. Der Aufwand der Rechtsvertreterin wird mit dem im Sozialversicherungsrecht üblichen Stundenansatz von Fr. 250.-- vergütet (vgl. § 3 Abs. 1 der Tarifordnung für Anwältinnen und Anwälte vom 17. November 2003). Für den Aufwand der Volontärin werden antragsgemäss Fr. 120.-- pro Stunde veranschlagt. Nicht zu beanstanden sind die ausgewiesenen Auslagen im Betrag von Fr. 39.80. Der Rechtsvertreterin ist demnach ein Honorar von Fr. 1'951.85 ([3,25 Stunden à Fr. 250.-- + 8 Stunden à Fr. 120.--] + Auslagen von Fr. 39.80 inkl. 7,7 % Mehrwertsteuer) zu Lasten der Beschwerdegegnerin zuzusprechen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. In Gutheissung der Beschwerde wird der angefochtene Einspracheentscheid vom 30. November 2020 aufgehoben.
  2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
  3. Die Beschwerdegegnerin hat dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 1'951.85 (inkl. Auslagen und 7,7 % Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

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