



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 19. Oktober 2012 (715 12 108)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit

Besetzung Präsidentin Eva Meuli, Gerichtsschreiberin i.V. Patricia Bäckert

Parteien A.____, Beschwerdeführerin

gegen

Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32,
4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Die 1985 geborene A.____ war vom 15. Januar 2011 bis 11. Juli 2011 bei der Firma B.____ AG am Empfang tätig. Das Arbeitsverhältnis wurde von der Arbeitgeberin am 26. April 2011 per 31. Juli 2011 gekündigt. Infolge eines Unfalls war A.____ während der Kündigungsfrist vom 5. Juli 2011 bis 11. Juli 2011 zu 100% arbeitsunfähig, wodurch sich das Arbeitsverhältnis bis zum 31. August 2011 verlängerte. Da A.____ trotz Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit am 12. Juli 2011 nicht zur Arbeit erschien und ferner auf eine Lohnklage verzichtete, endete das Arbeitsverhältnis bereits am 11. Juli 2011. A.____ meldete sich am 3. August 2011 zur Arbeitsvermittlung beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Münchenstein (RAV) an und erhob gleichentags Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 3. August 2011. Mit Verfügung

Nr. 1941/2011 vom 11. Oktober 2011 stellte die Öffentliche Arbeitslosenkasse Basel-Landschaft (Arbeitslosenkasse) A._____ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 32 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Daran hielt die Einspracheinstanz des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit Basel-Landschaft (KIGA), mit Entscheid vom 5. März 2012 fest.

B. Hiergegen erhob die Versicherte am 23. März 2012 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Sie beantragte, es sei der Einspracheentscheid vom 5. März 2012 aufzuheben und es sei von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 32 Tagen abzusehen. Zur Begründung machte sie im Wesentlichen geltend, sie habe der Arbeitgeberin keinen Anlass zur Kündigung gegeben und es würde an einem für eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung vorausgesetzten schuldhaften Verhalten fehlen. Das durch den Arbeitgeber beanstandete Fehlverhalten am Arbeitsplatz sei nur ein vorgeschobener Grund für die Kündigung gewesen. Vielmehr sei sie von ihrem Vorgesetzten sexuell belästigt worden.

C. Die Arbeitslosenkasse beantragte in ihrer Vernehmlassung vom 26. April 2012 die Abweisung der Beschwerde und verwies zur Begründung im Wesentlichen auf den Einspracheentscheid vom 5. März 2012.

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

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 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. 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. Auf die beim sachlich und örtlich zuständigen Gericht 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 32 Tagen bei einem Taggeld von Fr. 140.-- und deshalb ein Streitwert von Fr. 4'480.-- zu beurteilen. Über die Beschwerde ist demnach präsidial zu entscheiden.

2. Streitig ist, ob die Arbeitslosenkasse die Versicherte infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu Recht für die Dauer von 32 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

3.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (Schadenminderungspflicht; vgl. 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 Verwaltungssanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (vgl. THOMAS NUSSBAUMER, in: Koller/Müller/Rhinow/Zimmerli, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, Basel 2007, Rz. 822 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 (vgl. Art. 44 Abs. 1 lit. a der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV] vom 31. August 1983). 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 (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). Erforderlich ist demnach lediglich ein von der Verwaltung beziehungsweise dem Gericht nachgewiesenes vermeidbares Fehlverhalten der versicherten Person (vgl. 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 den Arbeitnehmer für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen, zur Entlassung geführt haben (vgl. 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 (vgl. ARV 1998 Nr. 9 S. 44 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 Verdienstausschlag infolge einer vorübergehenden Arbeitseinstellung ohne Unterbrechung des Be-

schäftungsverhältnisses 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 (vgl. BGE 122 V 54 ff.; Urteil des EVG vom 17. Oktober 2000, C 53/00); 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 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 (Urteile des EVG vom 4. Juni 2002, C 371/01, E. 2b, und vom 8. August 2002, C 14/01, E. 1.2). Somit darf im Rahmen von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIG bei blosser Fahrlässigkeit keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgen (CHOPARD, a.a.O., S. 76 f.; implizit auch BGE 124 V 236 E. 3b, dass die Rechtsprechung gemäss Urteil des EVG vom 17. Oktober 2000, C 53/00, auch im Bereich von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV anwendbar ist).

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 (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 2003, S. 446 f., 489 f.; FRITZ GYGI, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Aufl., Bern 1983, S. 284 f.).

4.2 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. MAX KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4. Aufl., Bern 1978, S. 135). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (vgl. HANS-ULRICH STAUFFER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, Zürich 1998, S. 77). Die blossе 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 versi-

cherten 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).

4.3 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 (vgl. 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 (vgl. Urteil des EVG vom 26. April 2006, C 11/06, E. 3). Bei Differenzen zwischen der Arbeitgeberin und dem Arbeitnehmer 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 (vgl. Urteil des EVG vom 26. April 2001, C 380/00, E. 2b; BGE 112 V 245 mit Hinweisen; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 831).

5. Zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin zur Kündigung Anlass gegeben und deshalb die Folgen der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i. V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV mithin die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu tragen hat. Strittig ist insbesondere, ob sie das ihr vorgeworfene Fehlverhalten vorsätzlich begangen hat.

6.1 Im Kündigungsschreiben vom 26. April 2011 sowie in der Arbeitgeberbescheinigung vom 9. August 2011 führte die Arbeitgeberin als Kündigungsgrund an, die Beschwerdeführerin habe ein inakzeptables Verhalten an den Tag gelegt, habe gegen die Arbeitsregeln verstossen und sei nicht am Arbeitsplatz erschienen.

6.2.1 Die Arbeitgeberin warf der Beschwerdeführerin einen Verstoss gegen die Arbeitsregeln vor, da sie zweimal kostenpflichtige Shakes gratis abgegeben habe. Sie wies darauf hin, dass aus dem Arbeitsvertrag der B.____ AG (Ziffer 11) klar hervor gehe, dass Getränke und Speisen der B.____ AG für Kunden und Mitarbeiter sowie deren Besucher kostenpflichtig seien. Lediglich das Trinken von einfachen Mineralgetränken und Wasser sei für den Arbeitnehmer in bestimmtem Umfang kostenlos. Die Beschwerdeführerin hielt im Formular „Antrag auf Arbeitslosenentschädigung“ vom 11. August 2011 fest, dass ihr aufgrund eines Fehlers gekündigt wor-

den sei, weil sie zweimal kostenlos Shakes abgegeben habe. In ihrer Beschwerde vom 23. März 2012 führte sie aus, dass sie lediglich zweimal Shakes an Exmitarbeiter der B.____ AG ausgehändigt habe. Für diese seien die Getränke kostenlos. An Kunden oder Besucher habe sie keine Getränke oder ähnliches kostenlos ausgegeben.

6.2.2 Bei den Shakes handelt es sich zweifelsohne um kostenpflichtige Getränke, auch wenn diese an Exmitarbeiter ausgehändigt werden, weshalb ein Verstoss gegen Ziffer 11 des Arbeitsvertrags vorliegt. Der Ausschank der Shakes wird durch die Beschwerdeführerin selbst nicht bestritten. Vielmehr gab sie dies im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung zu.

6.3.1 Des Weiteren wirft die Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin vor, sie sei nicht zur Arbeit erschienen (vgl. Arbeitgeberbescheinigung 9. August 2011). Die Beschwerdeführerin sei infolge eines Unfalles während der Kündigungsfrist vom 5. Juli bis 11. Juli 2011 zu 100% arbeitsunfähig (Arztzeugnis vom 23. August 2011) bzw. ab dem 12. Juli 2011 wieder arbeitsfähig gewesen. Trotz Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit am 12. Juli 2011 sei sie nicht am Arbeitsplatz erschienen. Daraufhin löste die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis vorzeitig auf den 11. Juli 2011 auf. Die Beschwerdeführerin führte in dem Formular „AVIG 29-Abklärung“ vom 16. August 2011 aus, sie sei nicht am Arbeitsplatz erschienen, da sie 11 Tage Ferien bezogen habe. Sie habe sogar ein paar Tage mehr erhalten, da sie wegen der Scheidung bereits am 18. Juli 2011 habe gehen müssen. Allerdings seien ihr die Ferien vier Tage vor Ferienbeginn gestrichen worden. Ab wann die Beschwerdeführerin die Ferientage tatsächlich bezogen hatte, geht aus der AVIG 29-Abklärung nicht hervor. Im Beschwerdeschreiben vom 23. März 2012 nahm die Beschwerdeführerin zum Nichterscheinen am Arbeitsplatz wie folgt Stellung: sie habe 15 Tage Ferienguthaben gehabt und habe diese ab dem 12. Juli 2011 eingelöst. Die Ferien seien zwei Monate zuvor mit der Arbeitgeberin besprochen worden.

6.3.2 Die Beschwerdeführerin bestreitet nicht, dass sie ab dem 12. Juni 2012 nicht mehr am Arbeitsplatz erschienen ist. Jedoch hat der Vorwurf des Nichterscheins am Arbeitsplatz nichts mit dem Kündigungsgrund zu tun, zumal ihr bereits am 26. April 2011 per 31. Juli 2011 gekündigt wurde. Aufgrund der vorliegenden Akten und den Angaben der Beschwerdeführerin im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 11. August 2011 steht sodann fest, dass diese die vorzeitige Kündigung des Arbeitsverhältnisses und den damit zusammenhängenden Lohnanspruch zunächst zwar geltend machen wollte, letztlich jedoch auf eine arbeitsgerichtliche Klage gemäss Art. 29 AVIG verzichtete. Es kann deshalb davon ausgegangen werden, dass dieser Vorwurf seitens der Arbeitgeberin nicht Grund für die Kündigung war, sondern zur vorzeitigen Beendigung der Kündigungsfrist geführt hat. Demzufolge kommt diesem Vorwurf im vorliegenden Fall keine eigenständige Bedeutung zu.

6.4 Beim Vorwurf des inakzeptablen Fehlverhaltens wurde der Beschwerdeführerin vorgeworfen, sie sei öfters mit ihrem Freund hinter der Theke gewesen und habe dort schlimme Sachen angestellt, während dessen habe sie Kunden warten lassen (vgl. Aktennotiz des Telefonats zwischen der Arbeitslosenkasse, C.____ und D.____ vom 20. Februar 2012). Dies bestritt die Beschwerdeführerin zunächst nicht und nahm im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs vom 23. September 2011 wie folgt Stellung: sie habe während zwei Tagen von einem

Bekannten Besuch erhalten und sei deshalb kurz von der Arbeit abgelenkt gewesen und habe eine Kundin ein paar Minuten warten lassen. Als dies ihr Chef am nächsten Tag erfahren habe, habe er sie nur verwarnen wollen, jedoch sei ihr kurz darauf gekündigt worden. Er habe ihr aber versprochen die Kündigung zurückzuziehen. Eine Woche vor Kündigungsende habe er ihr mitgeteilt, er werde die Kündigung nicht aufheben, jedoch werde er sie im Winter nochmals auf Stundenbasis einstellen, sofern Arbeit vorhanden sei. Dazu hielt D._____ im Telefonat mit der Arbeitslosenkasse vom 20. Februar 2012 fest, dass er die Beschwerdeführerin garantiert nicht mehr eingestellt hätte. Sie dürfe nie mehr für die B._____ AG arbeiten. Ob die Beschwerdeführerin wieder eingestellt worden wäre, kann dahingestellt bleiben, da die Beschwerdeführerin selbst bestätigt, die geforderte Aufmerksamkeit nicht aufgebracht zu haben, womit sie ihr Fehlverhalten anerkennt.

6.5.1 Die Angaben der Arbeitgeberin betreffend das Fehlverhalten sowie den Verstoß gegen den Arbeitsvertrag in dem Kündigungsschreiben vom 26. April 2011, wurden durch die Beschwerdeführerin selbst bestätigt. Insgesamt besteht kein Grund, an den Aussagen der Arbeitgeberin zu zweifeln. Insbesondere ist auch kein Interesse derselben zu erkennen, die Versicherte in einem ungünstigen Licht erscheinen zu lassen. Da die Beschwerdeführerin selbst die Vorwürfe der Arbeitgeberin bestätigt, ist hinreichend erstellt, dass sie durch ihr Verhalten Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gab. Unter diesen Umständen ist die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nachvollziehbar und es steht fest, dass die Beschwerdeführerin mit ihrem Verhalten das Risiko, arbeitslos zu werden, zumindest eventualvorsätzlich in Kauf genommen hat.

6.5.2 Zu keinem anderen Schluss vermögen die Ausführungen in der Einsprache vom 13. Oktober 2011 und in der Beschwerde vom 23. März 2012 zu führen. Die Beschwerdeführerin machte zunächst geltend, das ihr vorgeworfene Fehlverhalten am Arbeitsplatz sei nur ein vorgeschobener Grund für die Kündigung gewesen. Vielmehr sei sie von ihrem Chef sexuell belästigt worden. Ihr Chef habe immer wieder Andeutungen gemacht, er wolle mit ihr eine Affäre führen. Eines Tages sei er ihr gefolgt und habe sie mit der linken Hand an die Backe gefasst und versucht sie zu küssen. Unter Androhung einer Kündigung habe er sie zum Schweigen genötigt. Seitdem habe er nur darauf gewartet, dass sie einen Fehler mache, damit er einen Grund zur Kündigung habe. Nicht nachvollziehbar ist, wieso die Beschwerdeführerin erst in der Einsprache auf die sexuelle Belästigung durch den Vorgesetzten hinweist. Dies hat sie weder im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung noch im Fragebogen betreffend das rechtliche Gehör erwähnt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die spontanen "Aussagen der ersten Stunde" in der Regel unbefangener und zuverlässiger sind als spätere Darstellungen, die bewusst oder unbewusst von nachträglichen Überlegungen versicherungsrechtlicher oder anderer Art beeinflusst sein können (BGE 121 V 47 E. 2a mit Hinweisen). In Würdigung der konkreten Umstände ist der sexuelle Vorwurf aber nicht hinreichend substantiiert und erscheint eher als eine unbewiesene Parteibehauptung. Schliesslich bleibt zu erwähnen, dass auch das Vorliegen der geltend gemachten sexuellen Belästigung nicht dazu führen würde, dass die vorgenannten Fehlverhalten im Hinblick auf die strittige Einstellung in der Anspruchsberechtigung unbeachtlich wären, sind jene doch – nicht zuletzt aufgrund der Aussagen der Beschwerdeführerin selbst – in beweismässiger Hinsicht hinreichend erstellt.

6.6 Nach dem Gesagten steht fest, dass die Beschwerdeführerin mit ihrem Verhalten das Risiko, arbeitslos zu werden, zumindest eventualvorsätzlich in Kauf genommen hat. Ihr pflichtwidriges Verhalten ist in beweismässiger Hinsicht klar ausgewiesen und ein Verschulden an der Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG und Art. 44 Abs. 1 AVIV demnach zu bejahen. Unter diesen Umständen hat ihr die Kasse zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit vorübergehend in der Anspruchsberechtigung eingestellt.

7.1 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. Innerhalb dieses Rahmens fällt die Arbeitslosenkasse ihren Entscheid nach pflichtgemäsem Ermessen. Nach § 57 lit. c VPO hat die sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts die angefochtene Verfügung auch auf deren Angemessenheit zu überprüfen. Sie greift jedoch bei der Beurteilung der von der Kasse angeordneten Einstellungsdauer praxisgemäss nur mit Zurückhaltung in deren Ermessensspielraum ein.

7.2 Vorliegend hat die Kasse das Verhalten der Beschwerdeführerin als schweres Verschulden eingestuft, was eine Einstellungsdauer von 31-60 Tagen zur Folge hat. Innerhalb dieses Rahmens hat sie die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 32 Tagen verfügt. Als verschuldensmindernd wertete die Kasse die Probleme am Arbeitsplatz, indem sie 4 Tage abzog. In Anbetracht, dass die Beschwerdeführerin in Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten eine Arbeitslosigkeit eventualvorsätzlich in Kauf genommen hatte, ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im unteren Bereich des schweren Verschuldens von 32 Tagen nicht zu beanstanden. Die Arbeitslosenkasse hat ihr Ermessen in Würdigung aller Umstände pflichtgemäss ausgeübt. Gegebenheiten, die eine abweichende Ermessensausübung als näher liegend erscheinen lassen würden, sind jedenfalls nicht ersichtlich. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 5. März 2012 ist unter diesen Umständen zu bestätigen und die dagegen gerichtete Beschwerde abzuweisen.

8. Es bleibt über die Kosten zu befinden. 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. Die ausserordentlichen Kosten sind dem Prozessausgang entsprechend wettzuschlagen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.

Präsidentin

Gerichtsschreiberin i.V.