



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

Vom 23. Juni 2021 (715 21 30 / 170)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung. Der Beschwerdeführer hat mit seinem Verhalten das Risiko, arbeitslos zu werden, zumindest eventualvorsätzlich in Kauf genommen.

_____ Besetzung Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiberin Katja Wagner

_____ Parteien A._____, Beschwerdeführer

gegen

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

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Der 1990 geborene A._____ war seit dem 7. April 2018 bei der B._____ AG in unbefristeter Anstellung tätig. Am 24. März 2020 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist von zwei Monaten per 31. Mai 2020. In der Folge meldete sich A._____ am 26. Juni 2020 bei seiner Wohnsitzgemeinde zur Arbeitsvermittlung an und stellte ab 1. Juni 2020 Antrag auf Arbeitslosenentschädigung bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Kasse) im Umfang einer Vollzeitbeschäftigung. Mit Verfügung vom 15. September 2020 stellte die Kasse A._____ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 36 Tagen ab 1. Juni 2020 in der Anspruchsberechtigung ein. Eine vom Versicherten

gegen diese Verfügung erhobene Einsprache hiess die Kasse mit Entscheid vom 4. Dezember 2020 insoweit teilweise gut, als sie die Einstelldauer von 36 auf 28 Tage reduzierte. Zur Begründung wurde im Wesentlichen angeführt, dass die Ausführungen des Einsprechers in der Einsprache nachvollzogen werden könnten, zumal er diese grösstenteils mit entsprechenden Nachweisen belegt habe. Ein vorsätzliches Verschulden könne ihm daher nicht zur Last gelegt werden. Gleichwohl habe der Versicherte seine Sorgfaltspflicht eventualvorsätzlich verletzt.

B. Mit E-Mail vom 25. Januar 2021 reichte A._____ beim Kantonsgericht des Kantons Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht) eine vom 23. Januar 2021 datierende Beschwerde ein. In der Folge wurde er mit E-Mail vom 25. Januar 2021 bzw. Schreiben vom 26. Januar 2021 darauf hingewiesen, dass per E-Mail eingereichte Beschwerden nicht als rechtsgültig eingereicht gälten, da namentlich die Unterschrift einer Partei im Original Gültigkeitsvoraussetzung für eine Beschwerde bilde. Gleichzeitig wurde ihm eine unerstreckbare Frist bis 9. Februar 2021 für die postalische Einreichung der Beschwerde gewährt. In der innert der ihm eingeräumten Frist eingereichten Beschwerde (Eingang am 9. Februar 2021) beantragte er sinngemäss die Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheids. Als Begründung machte er im Wesentlichen geltend, dass ihm nicht mangels Arbeitsqualität gekündigt worden sei. Alsdann habe er sich gar nie arbeitslos gemeldet, sondern sei durchwegs in einer Anstellung gewesen, zumal ihm auch noch kein Arbeitslosengeld entrichtet worden sei.

C. In ihrer Vernehmlassung vom 22. März 2021 schloss die Kasse auf Abweisung der Beschwerde.

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 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 in Verbindung mit 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 des Kantonsgerichts gegeben ist. Auf die im Übrigen form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde vom 23. Januar 2021 ist demnach einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 20'000.-- durch Präsidialentscheid. Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens bildet die Frage, ob die Beschwerdegegnerin den Versicherten zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 28 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem versicherten Verdienst in der Höhe von Fr. 4'947.-- (vgl. Kassen-act. 99) und einer Einstelldauer von 28 Tagen, sowie unter zusätzlicher Berücksichtigung, dass offenbar ein Zwischenverdienst in einem Pensum von 70% vorliegt, liegt der Streitwert in jedem Fall unter der erwähnten Grenze von Fr. 20'000.--. Die Angelegenheit fällt demnach in die Kompetenz der präsidierenden Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht.

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 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 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). 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 (BGE 112 V 244, E. 1).

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 Verdienstausfall 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 (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 schuldhafte Verhalten der versicherten Person, das der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat, zu einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG. Das vorwerfbare Verhalten muss gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO vielmehr vorsätzlich erfolgt sein, wobei auch Eventualvorsatz genügt (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 führt (THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Koller/Müller/Rhinow/Zimmerli, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 3. Aufl., Basel 2016, Rz. 837). 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, Erwägung 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 der betroffenen Person die Möglichkeit des Risikos der Tatbestandsverwirklichung bewusst ist. Wer die Möglichkeit der Tatbestandsverwirklichung 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 der Täter sich für die Tatbestandsverwirklichung entscheidet, sie mithin in Kauf nimmt. Weitestgehend ausser Frage stehen dürfte das Willenselement nur, wenn der Betroffene die Tatbestandsverwirklichung für so naheliegend hält, dass die Bereitschaft, sie als Folge seines Verhaltens hinzunehmen, vernünftigerweise nicht mehr bezweifelt werden kann; oder wenn sie ihm, im eigentlichen Sinn des Wortes, erwünscht oder recht war, wie wohl auch noch im Falle schierer Gleichgültigkeit. Als Faustregel gilt: Dass die betroffene Person die Tatbestandsverwirklichung in Kauf genommen hat, liegt grundsätzlich näher, je wahrscheinlicher es ihr erschien, dass sie eintreten könnte, und je weniger sie diese innerlich ablehnte, bzw. 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 dabei die Grösse des Risikos der Tatbestandsverwirklichung, die Schwere der Sorgfaltspflichtverletzung, die Beweggründe und die Art der Tathandlung. Das Gericht darf vom Wissen der Betroffenen 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 betroffene Person wusste, wollte und in Kauf nahm, betrifft innere Tatsachen und ist somit eine 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, wonach Versicherungsträger und Gerichte von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen haben (BGE 125 V 195 E. 2, 122 V 158 E. 1a). Dies bedeutet, dass in Bezug auf den rechtserheblichen Sachverhalt Abklärungen dann vorzunehmen sind, wenn und soweit hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (Urteil des EVG vom 8. März 2001, C 102/00, E. 1b; BGE 117 V 282 E. 4a; AHI-Praxis 1994 S. 212 E. 4a; SVR-Rechtsprechung 1999, IV Nr. 10 S. 28 E. 2c).

3.2 Die Verwaltung als verfügende Instanz und im Beschwerdefall das Gericht darf eine Tatsache erst und nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind. Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (HANS-ULRICH STAUFFER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, Zürich 1998, S. 77). 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 (BGE 126 V 360 E. 5b, 125 V 195 E. 2, 121 V 47 E. 2a, 121 V 208 E. 6b).

4.1 Soweit der Beschwerdeführer in seiner Beschwerde nunmehr geltend macht, dass nie eine Arbeitslosigkeit bestanden habe, stellt er sinngemäss die Möglichkeit der Tilgung der Einstelltag in grundsätzlicher Hinsicht in Frage.

4.2 Eine Einstellungsverfügung enthält neben der Dauer der Einstellung auch ein Datum, ab welchem die Einstellung zu vollziehen ist. Das von der Verwaltung in einer Einstellungsverfügung eingesetzte Datum ist nach Art. 45 Abs. 1 lit. a, c und d AVIV nur für den Beginn der Einstellungsfrist (ab wann der Entschädigungsanspruch theoretisch eingestellt werden kann) und nicht für den Einstellungsbeginn selber (ab welchem konkreten Datum die versicherte Person tatsächlich in ihrer Anspruchsberechtigung eingestellt wird) massgebend. Bei der Einstellungsfrist handelt es sich um eine Verwirkungsfrist, die nach ihrem Beginn sechs Monate dauert und nach deren Ablauf die Einstellung dahinfällt (Art. 30 Abs. 3 letzter Satz AVIG; Urteil des EVG vom 25. April 2005, C 3/04, E. 4.3). Das Datum für den Beginn der Einstellungsfrist ist nicht zu verwechseln oder gleichzusetzen mit demjenigen des Einstellungsbeginns. Einstellungstage können nämlich erst ab dem Zeitpunkt getilgt werden, in welchem die versicherte Person alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt. Wer sich z.B. mehr als sechs Monate nach Be-

ündigung des letzten Arbeitsverhältnisses erstmals auf dem Arbeitsamt zum Leistungsbezug meldet, hat keine Einstellung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit mehr zu befürchten (zum Ganzen: Urteil des EVG vom 25. April 2005, C 3/04, E. 4.3; ferner CHOPARD, a.a.O., S. 162).

4.3 Wie die Beschwerdegegnerin zutreffend darlegt, ist aktenkundig, dass sich der Beschwerdeführer am 26. Juni 2020 im Umfang einer Vollzeitbeschäftigung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung angemeldet hat (Kassen-act. 11-14). Alsdann hat er nachweislich auch das Formular "Angaben der versicherten Person" für die Monate Juni und Juli eingereicht (Kassen-act. 7-10). Zwar trifft es zu, wie der Beschwerdeführer vorbringt, dass er durchwegs einer Beschäftigung nachgegangen ist. Indessen betrug der Beschäftigungsgrad des per 1. Juni 2020 angetretenen Arbeitsverhältnisses bei der C.____ AG lediglich 70%. Nachdem der Beschwerdeführer eine Vollzeitbeschäftigung gesucht hatte, war er demnach ab diesem Zeitpunkt teilweise arbeitslos. Entsprechend hat die Beschwerdegegnerin in der Folge ab 1. Juli 2020 eine Rahmenfrist zum Leistungsbezug eröffnet und den Anspruch des Beschwerdeführers mit Mitteilung vom 18. August 2020 bestätigt (Kassen-act. 99). Am 4. September 2020 (Eingang bei der Kasse) hat sich der Beschwerdeführer per 24. August 2020 von der Arbeitsvermittlung abgemeldet, wobei das Formular "Abmeldung von der Arbeitsvermittlung" einen Anspruch auf insgesamt 39 Taggelder ausweist (Kassen-act. 116). Mit der Beschwerdegegnerin ist demnach davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer – zumindest im Zeitraum vom 1. Juli bis 23. August 2020 – (teilweise) arbeitslos war. Allfällige Einstelltage könnten demnach ab 1. Juli 2020 getilgt werden. Die Einstellung ist somit auch nicht verwirkt. Daran vermag schliesslich auch nichts zu ändern, dass bisher keine Auszahlung von Arbeitslosentaggeldern erfolgt ist.

5.1 Zu prüfen ist demnach, ob der Beschwerdeführer zur Kündigung Anlass gegeben und deshalb 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. Dabei ist namentlich zu untersuchen, ob ihm zu Recht ein eventualvorsätzliches Verhalten zur Last gelegt worden ist. Der rechtserhebliche Sachverhalt präsentiert sich hierzu wie folgt:

5.2 Dem Kündigungsschreiben vom 24. März 2020 ist zu entnehmen, dass zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Vorgesetzten gleichentags ein Gespräch stattgefunden habe. Konkrete Kündigungsgründe oder sonstige Anhaltspunkte in diesem Zusammenhang sind der Kündigung hingegen nicht zu entnehmen (Kassen-act. 4). Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 26. Juni 2020 hat der Beschwerdeführer "Vertrauensverlust" als Kündigungsgrund angegeben. In der auf Nachfrage vom 27. Juli 2020 bzw. erneute Nachfrage vom 6. August 2020 ergangenen Stellungnahme der ehemaligen Arbeitgeberin vom 13. August 2020, wird zum Kündigungsgrund des Versicherten ausgeführt, dass die Kündigung nicht auf mangelnde Arbeitsqualität, sondern auf das Verhalten des Versicherten zurückzuführen gewesen sei. Eine Verwarnung sei nicht ausgesprochen worden. Die Arbeitgeberin verwies dabei auf eine Rekapitulation der Ereignisse, die zahlreiche und wenig verständliche Abkürzungen enthält, wie die Beschwerdegegnerin zutreffend erkannte (Kassen-act. 95). Jedenfalls geht daraus hervor, dass sich der Versicherte (wiederholt) geweigert habe, eine schriftliche Stellungnahme betreffend das Fernbleiben zu einem Kurs abzugeben und mit seiner Kündigung gedroht habe. Soweit

ersichtlich, hat der Beschwerdeführer ferner von der ihm mit Schreiben vom 28. August 2020 eingeräumten Möglichkeit zur Wahrnehmung des rechtlichen Gehörs keinen Gebrauch gemacht.

5.3 In seiner Einsprache vom 13. Oktober 2020 bekräftigte der Beschwerdeführer, dass ihm nicht aufgrund mangelnder Arbeitsqualität gekündigt worden sei. Der Grund für die Kündigung sei vielmehr das Verweigern einer Stellungnahme hinsichtlich eines unbesuchten Kurstages am 3. Februar 2020 sowie eine daraus entstandene Auseinandersetzung gewesen. Der Einsprache ist weiter eine Darstellung des Sachverhalts in chronologischer Auflistung zu entnehmen. Dabei macht der Beschwerdeführer im Wesentlichen Folgendes geltend: Am 31. Januar 2020 sei er mit seinem direkten Vorgesetzten in Kontakt getreten, da am 3. Februar 2020 ein Kurs in Sachen Verkehrsschulung sowie am 5. Februar 2020 eine entsprechende Prüfung stattgefunden habe, er indessen vom 4. auf den 5. Februar 2020 eine Nachtschicht zu absolvieren gehabt hätte. In der Folge habe sein Vorgesetzter den Prüfungstermin vom 5. Februar 2020 sowie damit zusammenhängend den Termin für den Vorkurs vom 3. Februar 2020 im internen System gelöscht. In der Nacht vom 2. auf den 3. Februar 2020 habe er um 01:56 Uhr eine E-Mail seines Vorgesetzten erhalten, wonach ein Ersatz für die Nachtschicht des Versicherten habe ausgemacht werden können und der Versicherte demnach am Kurstag vom 3. Februar 2020 sowie der darauffolgenden Prüfung teilnehmen könne. Aufgrund der späten Uhrzeit habe er diese Nachricht übersehen und somit nicht am Kurs teilgenommen. Nachdem er die E-Mail entdeckt habe, habe er dies gleichentags seinem Vorgesetzten gemeldet, welcher dies zur Kenntnis genommen habe. Mit E-Mail vom 5. Februar 2020, abermals nachts um 02:49 Uhr, habe ihn sein Vorgesetzter gefragt, weshalb er nicht zur Prüfung am 5. Februar 2020 angetreten sei, nachdem er ihm den Kurs vom 3. Februar 2020 bestätigt habe. In der Folge habe er versucht, das Missverständnis telefonisch und tagsüber persönlich mit dem Vorgesetzten zu klären. Er habe diesen jedoch nicht erreichen können. Um 21:01 Uhr desselben Tages habe ihm sein Vorgesetzter Frist bis Mitternacht gesetzt, um sich bezüglich des unentschuldigten Fernbleibens zu äussern. Er habe sich indessen geweigert, eine schriftliche Stellungnahme einzureichen, nachdem er wiederholt versucht habe, seinen Vorgesetzten zu erreichen und ihn mehrmals über den Nachrichtendienst WhatsApp über die Situation aufgeklärt habe. Daraufhin sei ein nächtliches Streitgespräch über WhatsApp erfolgt. Schliesslich sei er zu einem Gesprächstermin ins Personalbüro eingeladen worden, wobei kein konstruktives Gespräch zustande gekommen sei. Am 25. März 2020 sei die Kündigung erfolgt. Als Nachweis der entsprechenden Ausführungen legte der Beschwerdeführer Kopien der besagten E-Mail-Korrespondenz sowie der Korrespondenz über den Nachrichtendienst WhatsApp bei.

6.1 In ihrem Einspracheentscheid vom 4. Dezember 2020 gelangte die Beschwerdegegnerin zur Auffassung, dass der Versicherte aufgrund der beigebrachten Nachweise die Kündigung zwar nicht vorsätzlich verschuldet habe, indem er den Kurs vom 3. Februar 2020 bzw. die Prüfung vom 5. Februar 2020 nicht besucht habe. Er habe indessen seine Sorgfaltspflicht eventuell vorsätzlich verletzt, indem er sich geweigert habe, eine Stellungnahme abzugeben, um das Missverständnis aus seiner Sicht darzulegen. Dies sei ihm trotz des unzugänglichen Verhaltens seines Vorgesetzten möglich gewesen und hätte die Situation möglicherweise entschärft.

6.2 Das dem Versicherten zur Last gelegte Verhalten muss in beweismässiger Hinsicht klar feststehen, damit eine Einstellung in Betracht kommt (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 3. März 2016, 8C_22/2016, E. 4.2 mit Hinweisen). In dieser Hinsicht ist aktenkundig und unbestritten, dass der Beschwerdeführer zur Frage, weshalb er dem Kurs vom 3. Februar 2020 ferngeblieben sei, keine schriftliche Stellungnahme eingereicht hat. Näher zu beleuchten ist, ob in dieser Verweigerung ein eventualvorsätzliches Verhalten des Beschwerdeführers erblickt werden kann.

6.3 Wie bereits dargelegt (vgl. E. 2.2 hiervor), genügt es, dass das allgemeine Verhalten der versicherten Person Anlass zur Kündigung bzw. Entlassung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben. Es bedarf ferner auch nicht eines Fehlverhaltens des Versicherten, das die Arbeitgeberin zu einer fristlosen Kündigung berechtigen würde. Ebenso wenig ist eine der Kündigung vorangegangene Abmahnung durch die Arbeitgeberin erforderlich. Entscheidend ist allein das Wissen bzw. das Wissenkönnen und -müssen des Versicherten um die Möglichkeit, durch sein Handeln eine Kündigung zu bewirken. Die Äusserungen des Beschwerdeführers im Rahmen der dokumentierten Korrespondenz zwischen ihm und seinem Vorgesetzten geben am ehesten Aufschluss über seinen Willen. Zwar sind in der Vorgehensweise des Vorgesetzten des Beschwerdeführers durchaus unprofessionelle Aspekte zu erblicken. Gleichwohl kann aufgrund der vorliegenden Unterlagen und in sinngemässer Anwendung des für den Bereich des Strafrechts geltenden Massstabs (vgl. E. 2.4 hiervor), mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf geschlossen werden, dass der Beschwerdeführer durch sein Verhalten die Tatbestandsverwirklichung, mithin den Verlust seiner Anstellung, in Kauf nahm bzw. ihm dieser gar innerlich gleichgültig war. So hat er anlässlich des sich ergebenden Streitgesprächs am 5. Februar 2020 über den Nachrichtendienst WhatsApp unter anderem seine Kündigung für den Fall angedroht, dass sein Vorgesetzter weiterhin auf einer schriftlichen Stellungnahme beharre. In einer weiteren Nachricht vom selben Datum hat er die Androhung seiner Kündigung alsdann bekräftigt. Von der ihm schliesslich mit E-Mail vom 7. Februar 2020 eingeräumten Möglichkeit, bis am 9. Februar 2020 eine schriftliche Stellungnahme einzureichen, hat er unbestrittenermassen keinen Gebrauch gemacht. Auf die mit E-Mail vom 11. Februar 2020 erfolgte Einladung zu einem persönlichen Gespräch mit dem Ziel, die Thematik aus dem Weg zu räumen, antwortete der Beschwerdeführer, dass er zum entsprechenden Vorfall keine Zeit mehr opfern und keine Worte mehr verlieren würde. Alsdann stellte er eine künftige Zusammenarbeit abermals in Frage. Dabei bediente er sich wiederholt einer unangebrachten Wortwahl. Wenngleich der Beschwerdeführer schliesslich zu einem persönlichen Gespräch erschienen ist und sich bezüglich dieses Gesprächs keine (echtzeitlichen) Gesprächsnotizen finden, kann aufgrund des Dargelegten nicht davon gesprochen werden, dass er darauf vertraut habe, es werde trotz Ausbleibens einer Stellungnahme keine Kündigung erfolgen, sodass sich sein Verhalten bloss auf den Vorwurf bewusst fahrlässigen Verhaltens beschränken würde. Vielmehr musste der Versicherte aufgrund des ohnehin angespannten Verhältnisses zu seinem Vorgesetzten damit rechnen, seine Stelle zu verlieren und fand sich mit dieser Möglichkeit ab. Es sind sodann weder Gründe ersichtlich noch werden solche seitens des Beschwerdeführers geltend gemacht, die es dem Beschwerdeführer verunmöglicht hätten, eine schriftliche Stellungnahme abzugeben, um seine Sicht der Dinge darzulegen, zumal er eine eventualvorsätzlich verschuldete Kündigung in seiner Beschwerde nun selbst nicht mehr in Frage stellt.

Sein Einwand, wonach dennoch nicht von einer eventualvorsätzlich verschuldeten Arbeitslosigkeit auszugehen sei, zielt mit Blick auf das unter Erwägung 4 hiervoor Ausgeführte ins Leere.

6.4 Kann dem Beschwerdeführer nach dem Gesagten ein eventualvorsätzliches Verhalten zur Last gelegt werden, erfüllt er den Tatbestand von Art. 30 Abs.1 lit. a AVIG, womit die Kasse ihn grundsätzlich zu Recht vorübergehend in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

7.1 Zu prüfen bleibt die Dauer der Einstellung. Diese bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Sie beträgt 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 2 AVIV). Innerhalb dieses Rahmens fällt die Arbeitslosenkasse ihren Entscheid nach pflichtgemäsem Ermessen. Nach § 57 lit. c VPO hat die sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts bzw. deren präsidierende Person bei Präsidialentscheiden die angefochtene Verfügung auch auf deren Angemessenheit zu überprüfen. Sie greift jedoch bei der Beurteilung der durch die Vorinstanz angeordneten Einstellungsdauer praxisgemäss nur mit Zurückhaltung in deren Ermessensspielraum ein (ARV 2000 Nr. 8 S. 42 E. 2c).

7.2 Die Unterschreitung des grundsätzlichen Sanktionsrahmens für ein schweres Verschulden kann gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung dann angezeigt sein, wenn besondere Umstände im Einzelfall vorliegen, die das Verschulden leichter als schwer erscheinen lassen. Diese können sich auf die subjektive Situation der betroffenen Person oder auf eine objektive Begebenheit beziehen (Urteil des Bundesgerichts vom 28. August 2017, 8C_342/2017, E. 4.3 mit Hinweis auf BGE 130 V 125 E. 3.5).

7.3 Aufgrund der vorstehenden Erwägungen ist im vorliegenden Fall von einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit auszugehen. Bei einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit läge der praxisgemäss angenommene Einstellungsrahmen für die Bemessung der Einstelltage im Bereich des schweren Verschuldens, mithin zwischen 31 und 60 Tagen. Vorliegend hat die Kasse in Abweichung zu ihrer Verfügung vom 15. September 2020 und in teilweiser Gutheissung der Einsprache das Verschulden des Beschwerdeführers als mittelschwer eingestuft und die Einstellungsdauer auf 28 Tage festgesetzt. Bei der Festlegung der Dauer der Einstellung bzw. der Kürzung der Einstelldauer von 36 auf 28 Tage sind von der Beschwerdegegnerin zu Gunsten des Beschwerdeführers zu Recht die besonderen Umstände sowie auch die Tatsache verschuldensmindernd berücksichtigt worden, dass das Verhalten der Arbeitgeberin zur Kündigung beigetragen hat. Weitere verschuldensmindernde Gründe sind vorliegend nicht ersichtlich. In Würdigung der gesamten objektiven und subjektiven Umstände sowie unter Berücksichtigung der Tatsache, dass der Sanktionsrahmen für schweres Verschulden unterschritten worden ist, erweist sich die Sanktionshöhe als vertretbar und ist demzufolge nicht zu beanstanden. Das Kantonsgericht sieht daher keinen Anlass, in das vorinstanzliche Ermessen einzugreifen.

8. Gestützt auf die vorstehenden Erwägungen ist der angefochtene Einspracheentscheid vom 4. Dezember 2020 nicht zu beanstanden. Die dagegen erhobene Beschwerde ist daher abzuweisen.

9. Gemäss § 20 Abs. 2 VPO ist das Verfahren vor dem kantonalen Versicherungsgericht in der Regel kostenlos, sodass keine Verfahrenskosten zu erheben sind.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

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