



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 20. September 2017 (715 17 75 / 251)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit / Herabsetzung der Einstellungsdauer

_____ Besetzung Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiberin i.V. Andrea Scheidegger

_____ Parteien **A.**_____, Beschwerdeführer

gegen

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

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Der 1976 geborene A.____ war vom 1. Mai 2011 bis 30. November 2016 als Spezialreiniger bei der B.____ AG tätig. Am 27. September 2016 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis schriftlich per 30. November 2016. A.____ meldete sich am 11. Oktober 2016 beim zuständigen regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und erhob am 12. Oktober 2016 bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Dezember 2016. Mit Verfügung vom

10. Januar 2017 stellte ihn die Arbeitslosenkasse ab dem 1. Dezember 2016 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 32 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Gegen diese Verfügung erhob A._____ mit Schreiben vom 23. Januar 2017 Einsprache, die vom Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA) Baselland, Einspracheinstanz, mit Entscheid vom 10. Februar 2017 abgewiesen wurde.

B. Gegen diesen Entscheid erhob A._____ am 6. März 2017 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Er beantragte, der Entscheid vom 10. Februar 2017 sei vollumfänglich aufzuheben und es sei festzustellen, dass der Entscheid willkürlich sei und auf falschen Tatsachen beruhe. Ausserdem sei auf die Einstellung in der Anspruchsberechtigung ab dem 1. Dezember 2016 für die Dauer von 32 Tagen zu verzichten sowie eine ordentliche Arbeitslosenentschädigung gemäss gesetzlicher Konzeption ab dem 1. Dezember 2016 auszurichten. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolge zulasten der Arbeitslosenkasse.

C. Die Beschwerdegegnerin beantragte mit Vernehmlassung vom 27. April 2017 die Abweisung der Beschwerde.

Die Präsidentin 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 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 ist daher 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. Streitig und zu prüfen ist vorliegend, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zu Recht für die Dauer von 32 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 195.30 beläuft sich der Streitwert somit auf Fr. 6'249.60. 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. Aufl., 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 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). Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt also immer dann vor, 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. Urteil des Bundesgerichts vom 30. April 2009, 8C_958/2008, E. 2.2 mit Hinweisen, publ. in: ARV 2009 S. 264).

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 (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 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 (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, a.a.O., 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, 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 die Möglichkeit, das Risiko der Tatbestandsverwirklichung bewusst ist. Die entscheidende Differenz liegt auf der Willensseite. Auch 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 in Kauf nimmt. Weitestgehend ausser Frage stehen dürfte das Willenselement nur, wenn der Täter 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 formuliert: dass der Täter die Tatbestandsverwirklichung in Kauf genommen hat, liegt grundsätzlich näher, je wahrscheinlicher es ihm erschien, dass sie eintreten könnte, und je weniger er 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 dem Täter bekannten Risikos der Tatbestandsverwirklichung, die Schwere der Sorgfaltspflichtverletzung, die Beweggründe des Täters und die Art der Tathandlung. Das Gericht darf vom Wissen des Täters auf dessen Willen schliessen, wenn sich dem Täter 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 der Täter 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/THOMAS GÄCHTER, Grundriss des Sozialversicherungsrechts, 4. Aufl., Bern 2014, § 70 Rz. 3 und 20 ff.; 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. MAX KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4. Aufl., Bern 1984, S. 136). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (vgl. BARBARA KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, 4. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2013, S. 161). Die blosser 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. 835).

3.3 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. 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).

4. Strittig ist, ob der Beschwerdeführer Anlass zu seiner Kündigung gegeben und deshalb die Folgen einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i. V. m. Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV zu tragen hat. Insbesondere ist dabei zu prüfen, ob er das ihm vorgeworfene Fehlverhalten mindestens eventualvorsätzlich begangen hat.

4.1 Die Arbeitslosenkasse begründet die Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Wesentlichen mit dem von der Arbeitgeberin angegebenen Kündigungsgrund, die Arbeitseinstellung und die Leistungen des Beschwerdeführers hätten in den letzten Monaten sehr nachgelassen. Zudem habe der Beschwerdeführer am 5. April 2016 eine Verwarnung erhalten wegen Missachtung der Anordnung des Vorgesetzten und wegen mangelndem Arbeitsinteresse.

4.2 Aus den Akten ergibt sich, dass der Beschwerdeführer am 4. März 2016 und 5. April 2016 von der B.____ AG verwarnt worden ist. Gemäss Verwarnung vom 4. März 2016 sei er am 28. und 29. Februar 2016 sowie am 1. März 2016 der Arbeit unentschuldigt ferngeblieben. Mit der Verwarnung sei ihm die Kündigung bei einem weiteren Fehlverhalten in Aussicht gestellt worden. Er bestätigte mit seiner Unterschrift, die Verwarnung gelesen zu haben. Am 5. April 2016 wurde der Beschwerdeführer erneut von der Arbeitgeberin verwarnt. Sein Verhalten habe am 23. März 2016 erneut Anlass zu Beanstandungen gegeben. Die Arbeitsqualität im Objekt „C.____“ sei schlecht gewesen, was zu einer massiven Kundenreklamation geführt habe. Er habe Anordnungen des Vorgesetzten missachtet und mangelndes Arbeitsinteresse gezeigt. Er sei damit das letzte Mal verwarnt worden. Der Beschwerdeführer bestätigte wiederum mit Unterschrift vom Inhalt der Verwarnung Kenntnis genommen zu haben.

4.3 Dem Kündigungsschreiben der Arbeitgeberin vom 27. September 2016 ist zu entnehmen, dass das Arbeitsverhältnis des Versicherten unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist per Ende November 2016 aufgelöst worden ist, ohne dass daraus allfällige Gründe für die Kündigung hervorgehen. Als Grund der Kündigung kann der Arbeitgeberbescheinigung vom 30. November 2016 entnommen werden, dass die Arbeitseinstellung und die Leistungen des Versicherten in den letzten Monaten sehr nachgelassen hätten. Ausserdem sei mit der Teamleitung eine Vorbildfunktion verbunden, welche nicht mehr vorhanden gewesen sei. Demgegenüber hält das Arbeitszeugnis der B.____ AG vom 30. November 2016 fest, dass der Versicherte ein zuverlässiger, pünktlicher und ehrlicher Mitarbeiter gewesen sei, der die Arbeitgeberin mit seinen Leistungen immer zufrieden gestellt habe. Das Verhalten des Beschwerdeführers sei gegenüber Kunden, Vorgesetzten und Mitarbeitern jederzeit höflich, korrekt und zuvorkommend gewesen.

4.4 Der Beschwerdeführer äussert sich im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 12. Oktober 2016 nicht zur Kündigung. Erst im Fragebogen betreffend rechtliches Gehör vom

17. Dezember 2016 nimmt er zu den Vorwürfen der Arbeitgeberin Stellung. Er bestätigt, dass es im Winter nicht sehr viel Arbeit gebe. Zudem gibt er an, dass er nicht verwarnt worden sei, die beanstandeten Punkte jedoch mit ihm besprochen worden seien.

4.5 Der Versicherte macht in seiner Einsprache vom 23. Januar 2017 geltend, dass es während seiner Anstellung bei der B.____ AG nie zu Reklamationen gekommen sei. Als Equipenchef hätte er die Aufgabe gehabt, die Arbeiten fertigzustellen und vom Kunden als „in Zufriedenheit erbracht“ bestätigen zu lassen. Es hätte weder – wie von der Arbeitgeberin angegeben – an der richtigen Arbeitseinstellung noch an genügender Leistung gemangelt. Er sei zwar verwarnt worden, habe aber den wahren Grund dafür nicht gekannt. Vielmehr sei er genötigt worden, die Verwarnung (recte: die Verwarnungen) zu unterschreiben, ansonsten ihm gekündigt worden wäre. Aus Angst vor der Kündigung habe er die Verwarnung unterschrieben. Er erachte es als äusserst unfair, dass diese Verwarnung als Vorwand genommen werde, um seinen Arbeitslosenanspruch zu verkleinern, zumal er davon ausgegangen sei, die Kündigung sei Folge des schleppenden Geschäftsganges.

4.6 Im angefochtenen Einspracheentscheid vom 10. Februar 2017 gelangt die Arbeitslosenkasse zum Ergebnis, dass der Beschwerdeführer aufgrund der Verwarnungen damit hätte rechnen müssen, dass weitere Verfehlungen von der Arbeitgeberin nicht mehr toleriert worden wären resp. das Arbeitsverhältnis sofort gekündigt worden wäre.

4.7 In der Beschwerdeschrift vom 6. März 2017 erklärt der Beschwerdeführer, die Behauptung, die Arbeitsqualität im Objekt „C.____“ sei schlecht gewesen und habe zu einer massiven Kundenreklamation geführt, sei gelogen. Ein Arbeiter hätte im betreffenden Objekt vergessen, die Scheibe eines Fensters gründlich zu reinigen, so dass dies in der Sonne sichtbar gewesen sei. Er sei zu dieser Zeit gesundheitlich angeschlagen gewesen, so dass er diese Arbeit nicht habe kontrollieren können. Zudem sei die eigentliche Kontrolle und die Übergabe des Objektes zu einem späteren Zeitpunkt vorgesehen gewesen. Da er jedoch am darauf folgenden Tag aufgrund seines schlechten Gesundheitszustandes notfallmässig habe hospitalisiert werden müssen, habe er dieses Objekt nicht kontrollieren können. Noch während seines Aufenthaltes im Spital habe er von der Arbeitgeberin eine Reklamation erhalten. Nach dem Austritt aus dem Spital sei er schliesslich verwarnt worden. Die gesundheitlichen Beschwerden würden seit längerer Zeit anhalten. Er habe sich aber stets bemüht, trotz dieser gesundheitlichen Beeinträchtigungen seiner Arbeitstätigkeit in geordneter Art und Weise nachzugehen. Er habe nie ein weisungswidriges Verhalten an den Tag gelegt und sei auch seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nachgekommen.

5. Wie in Erwägung 3.2 hiavor ausgeführt, muss die selbstverschuldete Kündigung in beweismässiger Hinsicht klar feststehen, damit eine Einstellung in Betracht kommt. Dies bedeutet, dass das fehlerhafte Verhalten des Beschwerdeführers mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit erstellt sein muss (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 3. März 2016, 8C_22/2016, E. 6.1 mit Hinweis). Dies muss vorliegend in Würdigung der gesamten Aktenlage bejaht werden. Der Beschwerdeführer gab der Arbeitgeberin durch sein Verhalten Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Indem er die Verwarnungen unterschrieb und zur Kenntnis nahm, hat

er sein Fehlverhalten zugestanden. Dabei kann er sich nicht auf mangelnde Deutschkenntnisse berufen. Der Anmeldung zur Arbeitsvermittlung vom 12. Oktober 2016 ist zu entnehmen, dass seine Deutschkenntnisse in Wort und Schrift gut sind. Somit ist davon auszugehen, dass er die beiden Verwarnungen entgegen seiner Aussage verstanden hat und sich der Konsequenzen bewusst war. Ausserdem bestätigt der Beschwerdeführer im Fragebogen zum rechtlichen Gehör vom 17. Dezember 2016, dass seine Arbeitseinstellung und Arbeitsleistung sehr nachgelassen hätten. Unter diesen Umständen musste er mit einer Kündigung rechnen und nahm diese mindestens eventualvorsätzlich in Kauf. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung aufgrund selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ist somit im Grundsatz nicht zu beanstanden.

6.1 Zu prüfen bleibt, ob die Anzahl der Einstelltage korrekt ermittelt worden ist. Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Sie beträgt nach Art. 45 Abs. 2 AVIV 1-15 Tage bei leichtem Verschulden, 16-30 Tage bei mittelschwerem Verschulden und 31-60 Tage bei schwerem Verschulden. Innerhalb dieses Rahmens entscheidet die Arbeitslosenkasse nach pflichtgemäsem Ermessen. Das Gericht greift nur mit Zurückhaltung in das der Arbeitslosenkasse zustehende Ermessen ein. Es setzt nicht sein Ermessen anstelle desjenigen der Arbeitslosenkasse, solange diese von ihrem Ermessen pflichtgemäss Gebrauch gemacht hat, also allen einschlägigen Gesichtspunkten gebührend Rechnung getragen hat.

Vorliegend hat die Arbeitslosenkasse das Verhalten des Versicherten als schweres Verschulden qualifiziert, was eine Einstelldauer von 31-60 Tagen zur Folge hat. Innerhalb dieses Rahmens hat sie eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 32 Tagen verfügt. Bei der Festlegung der Dauer der Einstellung hat sie zu Gunsten des Beschwerdeführers die Situation auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt, wonach es in diesem Arbeitsgebiet im Winter wenig Arbeit gibt.

6.2 Entgegen der von der Arbeitslosenkasse vertretenen Auffassung liegen jedoch weitere Umstände vor, die das Verschulden des Versicherten mildern. Den ärztlichen Berichten ist zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer in den Monaten vor der Kündigung – wie auch schon vor den Verwarnungen – gesundheitlich beeinträchtigt war und sich ausserdem zweimal in Spitalpflege begeben musste. Aus dem Bericht vom 1. April 2016 von Dr. med. D.____, FMH Allgemeine Innere Medizin, Spital E.____, geht hervor, dass der Patient seit mehreren Tagen an anhaltenden, stechenden Schmerzen im linken oberen Thorax bei tiefer Inspiration leide. Die Beschwerden seien in der hausärztlichen Notfallpraxis als muskuloskelettal beurteilt worden. Ausserdem bestehe ein Gewichtsverlust von 7 kg in den letzten drei Monaten mit immer wiederkehrenden pulmonalen Infekten mit Reizhusten und möglicherweise Fieber. Der Patient sei am 29. März 2016 im Spital E.____ hospitalisiert worden, da Verdacht auf eine Lungenembolie bestanden habe. Es sei ein CT-Thorax durchgeführt worden, welches keine Hinweise auf letzteres, jedoch eine 4 cm grosse Raumforderung im Unterlappen links posterobasal mit nachgeschalteter pneumonischer Infiltrat gezeigt habe. Am ehesten sei von einem Abszess mit nachgeschalteter Pneumonie auszugehen. Gemäss Bericht vom 5. August 2016 sei der Patient vom 4. August 2016 bis 5. August 2016 aufgrund Verdachts auf einen respiratorischen Infekt nochmals im Spital E.____ hospitalisiert worden. Auch wenige Wochen vor der Kündigung – am

19. August 2016 – habe sich der Patient noch in ärztlicher Behandlung befunden. Dem Bericht von Dr. med. F.____, FMH Kardiologie, Spital E.____, vom 3. September 2016 ist zu entnehmen, dass der Patient über Fiebersymptome und Schmerzen im linken Hemithorax bei tiefer Einatmung klage. Die Leistungsfähigkeit sei eingeschränkt. Er leide stark unter Husten und einem Druck im Kopf. Vom Vorliegen einer relevanten Herzerkrankung sei jedoch nicht auszugehen. Die gesundheitlichen Probleme sind somit durch ärztliche Berichte bis in die Zeit vor der Kündigung dokumentiert. Dadurch wird der Vorwurf der Arbeitgeberin, die Arbeitseinstellung und die Leistungen des Beschwerdeführers hätten in den letzten Monaten sehr nachgelassen, relativiert. Vorliegend hat die Arbeitslosenkasse die persönlichen Verhältnisse des Versicherten bei der Bemessung des Verschuldens nicht berücksichtigt. Des Weiteren ist zu beachten, dass die von der Arbeitgeberin ausgesprochenen Verwarnungen vom 4. März 2016 und 5. April 2016 ein halbes Jahr vor der Kündigung ausgesprochen wurden. Ausserdem wurden diese auf der Arbeitgeberbescheinigung vom 30. November 2016 nicht als Begründung für die Kündigung aufgeführt. Auch aus dem von der Arbeitgeberin ausgestellten Arbeitszeugnis vom 30. November 2016 geht ein Fehlverhalten des Beschwerdeführers in keiner Weise hervor. Im Weiteren ist seit dem Zeitpunkt der letzten Verwarnung vom 5. April 2016 kein weiteres Verhalten bekannt, welches ein schweres Verschulden rechtfertigen würde. Das Vorgehen der Vorinstanz, welche den Versicherten während 32 Tagen in der Anspruchsberechtigung einstellte, ist somit zu streng. Es rechtfertigt sich daher, vom praxisgemäss angenommenen Einstellungsrahmen im Bereich des schweren Verschuldens abzuweichen und das Verschulden des Beschwerdeführers im unteren Bereich des mittelschweren Verschuldens festzulegen (vgl. BGE 130 V 126, E. 3.2). Die Einstellungsdauer ist daher auf 16 Einstelltage zu reduzieren (vgl. auch Entscheid des Bundesgerichts vom 3. April 2007, C 277/06, E. 6.2; Urteil des Kantonsgerichts Basel-Landschaft vom 16. März 2016, Abteilung Sozialversicherungsrecht, 715 15 319, E. 7.1 ff.). Die Beschwerde ist bei diesem Ergebnis teilweise gutzuheissen.

7. 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 beim nicht anwaltlich vertretenen Beschwerdeführer wettzuschlagen.

Demgemäss wird **erkannt** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird insofern teilweise gutgeheissen, als in Abänderung des Einspracheentscheids der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland vom 10. Februar 2017 die Einstellungsdauer von 32 Tagen auf 16 Tage herabgesetzt wird.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.

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