



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 2. August 2012 (715 11 196 / 212)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung

Besetzung Vizepräsident Christof Enderle, Kantonsrichter Yves Thommen, Kantonsrichter Daniel Noll, Gerichtsschreiberin Laura Manz

Parteien **A.**____, Beschwerdeführer, vertreten durch Ama Mülthaler, LL.M.
EUR Rechtsanwältin, Advokatur & Rechtsberatung TRIAS AG, Salinenstrasse 25, 4133 Pratteln

gegen

Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32,
4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Der 1960 geborene A.____ war ab 1. August 1982 bis zum 31. Dezember 2010 bei der Firma B.____ AG sowie deren Vorgängerfirmen angestellt, zuletzt als verantwortlicher Meister für Reparatur, Unterhalt und Ausbildung. Am 11. Juni 2010 kündigte die Arbeitgeberin unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist per 31. Dezember 2010 das Arbeitsverhältnis und stellte A.____ von der Arbeit frei. Am 5. Oktober 2010 meldete sich A.____ beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und erhob gleichentags bei der

Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. Januar 2011. Mit Verfügung vom 21. Januar 2011 stellte die Arbeitslosenkasse A._____ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. Januar 2011 für 40 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Die hiergegen erhobene Einsprache wies die Einspracheinstanz des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit Basel-Landschaft (KIGA) mit Entscheidung vom 27. April 2011 ab.

B. Gegen diesen Einspracheentscheid erhob A._____, vertreten durch Ama Mülthaler, Rechtsanwältin in Pratteln, am 30. Mai 2011 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), wobei er die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 27. April 2011 und die Erteilung der Anspruchsberechtigung ab 1. Januar 2011 beantragte; alles unter o/e-Kostenfolge. Zudem beantragte der Beschwerdeführer die Sistierung des Verfahrens bis zur Klärung der arbeitsrechtlichen Streitigkeit mit der ehemaligen Arbeitgeberin.

C. Nachdem sich die Arbeitslosenkasse zu diesem Verfahrensantrag vernehmen liess, wurde das Verfahren mit Verfügung vom 1. Juli 2011 sistiert. Mit Eingabe vom 2. Mai 2012 reichte der Beschwerdeführer, wiederum vertreten durch Ama Mülthaler, den Entscheid der Schlichtungsbehörde des Zivilgerichts Basel-Stadt ein, aus dem hervorging, dass die Parteien einen Vergleich geschlossen hatten. Mit Verfügung vom 7. Mai 2012 wurde die Sistierung aufgehoben.

D. Mit Vernehmlassung vom 6. Juni 2012 schloss die Arbeitslosenkasse auf Abweisung der Beschwerde.

Das Kantonsgericht zieht **i n E r w ä g u n g** :

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 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 und Art. 119 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 AVIV das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. Vorliegend erfüllt der Beschwerdeführer seine Kontrollpflicht im Kanton Basel-Landschaft. 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 somit einzutreten.

2. Strittig ist, ob die Arbeitslosenkasse den Versicherten in Folge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu Recht für die Dauer von 40 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 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 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] C 392/00 vom 8. Oktober 2002 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, Band I, Rz. 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 Verdienstaufschlag in Folge 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 Entscheides im Einzelfall dienen zu können (vgl. BGE 122 V 54 ff.); 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 (vgl. Urteile des EVG C 371/01 vom 4. Juni 2002 E. 2b und C 14/01 vom 8. August 2002 E. 1.2). Somit darf im Rahmen von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIG bei blosser Fahrlässigkeit keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgen (vgl. CHOPARD, a.a.O., S. 76 f.; implizit auch BGE 124 V 236 E. 3b. Diese Rechtsprechung ist gemäss Urteil C 53/00 vom 17. Oktober 2000 auch im Bereich von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV anwendbar).

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 Sachverhalts 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 8C_106/2009 vom 8. Juni 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 8C_412/2009 vom 17. Juni 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. Auflage, Bern 2003, S. 446 f., 489 f.; FRITZ GYGI, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Auflage, 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. Auflage, 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 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 C 53/00 vom 17. Oktober 2000 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 C 365/01 vom 7. November 2002 E. 2 und C 392/00 vom 8. Oktober 2002 E. 3.1; siehe im Weiteren auch BGE 112 V 245 E. 1).

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 C 102/00 vom 8. März 2001 E. 1a). Das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten muss klar feststehen und von dieser vorsätzlich ausgeübt worden sein. 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 C 11/06 vom 26. April 2006 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 die sie keine Beweise anführen kann (vgl. Urteil des EVG C 380/00 vom 26. April 2001 E. 2b; BGE 112 V 245 mit Hinweisen; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 831).

5. 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.

6.1.1 Der rechtserhebliche Sachverhalt stellt sich vorliegend wie folgt dar: Im Kündigungsschreiben vom 11. Juni 2010 führte die Arbeitgeberin aus, der Beschwerdeführer habe über eine längere Zeit schwerwiegend und regelmässig gegen das Arbeitszeitreglement verstossen, indem er jeweils kurz vor der Mittagspause ausgestempelt und zu Beginn der effektiven Mittagspause wieder eingestempelt habe. Dadurch sei ihm täglich nur die obligatorische Pausenzeit von 30 Minuten, anstatt die effektiv bezogene, belastet worden. Des Weiteren habe er die Weisung missachtet, wonach die Zeiterfassung erst unmittelbar vor Arbeitsbeginn stattzufinden habe, indem er sich öfters während der Arbeitszeit umgezogen und geduscht habe. Der Arbeitnehmer habe als Führungskraft eine gewisse Vorbildfunktion, die er nicht wahrgenommen habe. Das Vertrauensverhältnis sei deshalb unwiderruflich zerstört, sodass eine weitere Zusammenarbeit nicht mehr möglich sei. Die Arbeitgeberin hielt abschliessend fest, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der langjährigen Tätigkeit des Arbeitnehmers für die Arbeitgeberin und ihre Vorgängerfirmen unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist gekündigt werde, obwohl

eigentlich ein Grund für eine fristlose Kündigung vorliegen würde. Der Beschwerdeführer wurde daraufhin von seiner Arbeit freigestellt.

6.1.2 Der Beschwerdeführer bestreitet seinerseits nicht, dass er die Zeiterfassung auf die ihm vorgeworfene Art vorgenommen hat. Er macht jedoch geltend, es sei ihm nicht bewusst gewesen, dass er mit seinem Verhalten gegen das Arbeitszeitreglement verstosse. Aus dem Reglement und in Verbindung mit den arbeitsgesetzlichen Regelungen sei nur ersichtlich gewesen, dass eine Pause, die zu kurz registriert werde, automatisch auf eine halbe Stunde verlängert werde. Die zweimal kurzfristige Benutzung der Stempelkarte sei in seinem Team üblich gewesen, im Übrigen habe er damit gerechnet, dass er seitens seiner Arbeitgeberin darauf aufmerksam gemacht worden wäre, falls sie in seinem Verhalten eine Zuwiderhandlung gegen das Arbeitsreglement erkannt hätte. Es sei auch stossend, dass den übrigen Mitarbeitern, die sich gleich verhalten hätten, nicht gekündigt worden sei – diese seien nicht einmal verwarnet worden. Des Weiteren argumentierte der Beschwerdeführer damit, dass sein Arbeitsverhältnis dem Gesamtarbeitsvertrag für Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen (GAV) unterstellt sei und ihn die Arbeitgeberin folglich zunächst hätte warnen müssen. Selbst wenn dies nicht anerkannt würde, habe er aufgrund seiner 28-jährigen Laufbahn bei der Arbeitgeberin davon ausgehen dürfen, dass ihm nicht ohne vorherige Verwarnung gekündigt würde.

6.2.1 In pflichtgemässer Würdigung der vorstehend erwähnten Verfahrensakten ist hinreichend erstellt, dass der Beschwerdeführer durch sein Verhalten der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat. So werden die glaubwürdigen Angaben der Arbeitgeberin im Kündigungsschreiben vom 11. Juni 2010, wonach aufgrund des zerstörten Vertrauensverhältnisses eine weitere Zusammenarbeit nicht mehr möglich gewesen sei, durch den Beschwerdeführer auch nicht bestritten. Unter den dargelegten Umständen war eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses mehr zumutbar, weshalb dessen Auflösung nachvollziehbar ist. Daraus folgt, dass der Beschwerdeführer durch die Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten der Arbeitgeberin zur Kündigung Anlass gegeben hat.

6.2.2 Zu keinem anderen Schluss vermögen die Ausführungen in der Beschwerde vom 30. Mai 2011 führen. Der Beschwerdeführer argumentiert vorwiegend damit, dass ihm nicht ohne vorherige Mahnung hätte gekündigt werden dürfen, da der GAV – dem er unterstehe – dies vorschreibe. Ob das Arbeitsverhältnis dem GAV unterstand, kann letztlich offen gelassen werden. Zunächst ist zu vermuten, dass aufgrund der groben Pflichtverletzung des Beschwerdeführers auch eine fristlose Entlassung gerechtfertigt gewesen wäre. Schliesslich missachtete der Beschwerdeführer über längere Zeit das Arbeitszeitreglement, wobei dies in seiner Funktion als Gruppenleiter besonders schwer wiegt. Zudem deutet das Vergleichsergebnis der arbeitsrechtlichen Streitigkeit (die Arbeitgeberin zahlte dem Beschwerdeführer Fr. 1'000.-- anstatt der von ihm gewünschten Fr. 56'656.-- und der eingeklagten Fr. 28'329.50) darauf hin, dass die Kündigung ohne vorgängige Verwarnung rechtens war. Die Frage, ob die Entlassung ohne vorgehende Verwarnung der Schwere seines Verhaltens angepasst war, ist sodann nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens. Dem Beschwerdeführer musste klar sein, dass sein Vorgehen eine Verletzung des ihm arbeitgeberseitig entgegengebrachten Vertrauens darstellte und

eine Kündigung zur Folge haben kann (vgl. dazu auch das Urteil des Bundesgerichts C 354/05 vom 10. Januar 2007 E. 3.4).

6.3 Der schwerwiegende Verstoß gegen das Arbeitszeitreglement lässt keinen anderen Schluss zu, als dass der Beschwerdeführer mit seinem Verhalten das Risiko, arbeitslos zu werden, zumindest eventualvorsätzlich – wenn nicht gar vorsätzlich – in Kauf nahm. Dem Beschwerdeführer war es bewusst, dass er seine Arbeitszeit nicht korrekt erfasste – ansonsten er im Nachhinein nicht angegeben hätte, er habe im März 2011 wieder damit aufgehört und "normal gestempelt" (vgl. Fragebogen rechtliches Gehör vom 20. Dezember 2010, act. 74). Weiter vermag es den Beschwerdeführer keineswegs zu entlasten, dass gemäss seiner Angaben auch andere Mitarbeiter die Zeiterfassung so vorgenommen hätten. Schliesslich liegt es auf der Hand, dass durch ein falsches Stempeln das Arbeitszeitreglement schwerwiegend verletzt und das Vertrauen des Arbeitgebers missbraucht wird. Das pflichtwidrige Verhalten des Beschwerdeführers ist in beweismässiger Hinsicht klar ausgewiesen und ein Verschulden an seiner Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG und Art. 44 Abs. 1 AVIV demnach zu bejahen. Unter diesen Umständen hat ihn die Arbeitslosenkasse zu Recht wegen selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit vorübergehend in der Anspruchsberechtigung eingestellt.

7.1 Zu überprüfen bleibt die Anzahl Einstelltage. 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 pflichtgemässen 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 Arbeitslosenkasse angeordneten Einstellungsdauer praxisgemäss nur mit Zurückhaltung in deren Ermessensspielraum ein.

7.2 Vorliegend hat die Arbeitslosenkasse das Verhalten des Versicherten als schweres Verschulden qualifiziert, was eine Einstellungsdauer von 31-60 Tagen zur Folge hat. Innerhalb dieses Rahmens hat sie eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 40 Tagen verfügt. Dabei fiel ins Gewicht, dass der Beschwerdeführer die Erfassung seiner Arbeitszeit über eine längere Dauer manipulierte und sich damit eine grobe Verletzung seiner Arbeitnehmerpflicht zu Schulden kommen liess. Sein Fehlverhalten wiegt zudem umso schwerer, als er in seiner leitenden Stellung eine Vorbildfunktion hätte einnehmen sollen (vgl. auch das Kündigungsschreiben vom 11. Juni 2010). Durch sein Verhalten hat er seine Arbeitslosigkeit (eventual)vorsätzlich in Kauf genommen, weshalb eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Bereich des schweren Verschuldens von 40 Tagen nicht zu beanstanden ist. 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 27. April 2011 ist unter diesen Umständen zu bestätigen und die dagegen gerichtete Beschwerde abzuweisen.

8. 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 nach dem Ausgang des Verfahrens wettzuschlagen.
Vermerk eines allfälligen Weiterzugs

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.