



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 20. Februar 2014 (715 13 159)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung; Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit; Unterscheidung zwischen bewusst fahrlässigem und vorsätzlichem Verhalten

Besetzung Präsident Andreas Brunner, Gerichtsschreiberin Margit Campell

Parteien A.____, Beschwerdeführer

gegen

Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32,
4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. A.____ arbeitete bei der Firma B.____. Am 29. November 2012 kündigte die Arbeitgeberin unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist per 31. Januar 2013 das Arbeitsverhältnis. Am 7. Dezember 2012 meldete sich A.____ zur Arbeitsvermittlung beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) und gleichentags zum Bezug von Taggeldern der Arbeitslosenversicherung (ALV) bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse (Arbeitslosenkasse) ab 1. Februar 2013 an. Mit Verfügung Nr. 502/2012 vom 12. März 2013 stellte die Arbeitslosenkasse A.____ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 31 Tagen in seiner Anspruchsberechtigung ein. Eine gegen diese Verfügung gerichtete Einsprache wies die Einspracheinstanz

des Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA) Baselland, Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, mit Entscheid vom 13. Juni 2013 ab. Zur Begründung wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass sich der Versicherte weisungswidrig verhalten habe, indem er das ihm zugewiesene Montagefahrzeug bis zuletzt nicht ordnungsgemäss unterhalten habe und deswegen mündlich unter Kündigungsandrohung verwarnt worden sei.

B. Gegen diesen Entscheid erhob der Versicherte am 27. Juni 2013 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), und beantragte sinngemäss die Aufhebung der verfügten Einstelltage. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sei für ihn aus heiterem Himmel gekommen, sei er doch von der ehemaligen Arbeitgeberin nie schriftlich gemahnt worden. Aus seiner Sicht lägen keine Gründe vor, weshalb ihm nach fast vierjähriger Anstellung gekündigt worden sei.

C. Die Beschwerdegegnerin schloss mit Vernehmlassung vom 24. September 2013 auf Abweisung der Beschwerde und verwies zur Begründung in erster Linie auf den angefochtenen Einspracheentscheid.

Der Präsident zieht **in Erwägung** :

1.1 Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (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 Insolvenzentschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 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.

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 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 205.65 beläuft sich der Streitwert auf Fr. 6'375.15, weshalb die Angelegenheit präsidial zu entscheiden ist.

2. Strittig ist, ob die Arbeitslosenkasse den Beschwerdeführer in Folge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu Recht für die Dauer von 31 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] 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, 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 Verdienst-

ausfall 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 Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG: heute: Bundesgericht, sozialrechtliche Abteilungen] vom 4. Juni 2002, C 371/01, E. 2b und vom 8. August 2002, C 14/01, E. 1.2). Eventualvorsatz ist anzunehmen, wenn die betroffene Person vorhersehen kann oder vorhersehen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt (vgl. Urteil des EVG vom 11. Januar 2001, C 282/00, E. 2b). 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 vom 17. Oktober 2000, C 53/00, 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 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. 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. BARBARA KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, Zürich 2013, S. 161). Die blossen 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).

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). 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 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 die 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 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 29. November 2012 führte die Arbeitgeberin aus, dass sie sich aufgrund der sehr unterschiedlichen Auffassung über die Ordnungsstruktur sowie der Mitarbeiterführung gezwungen sehe, das Arbeitsverhältnis - wie bereits persönlich am 21. November 2012 angedroht - aufzulösen. In ihrem Schreiben an die Arbeitslosenkasse vom 1. März 2013 hielt die Arbeitgeberin fest, dass der Beschwerdeführer als Monteur bei ihr tätig gewesen sei und in dieser Funktion die Verantwortung für ein Montagefahrzeug gehabt habe. Leider habe er es nicht geschafft, dieses Fahrzeug nach ihren Vorstellungen aufzuräumen und mit Verbrauchsmaterial aufzufüllen. Er habe zudem das Mitarbeitergespräch 2012 boykottiert und das Formular der Selbstbeurteilung leer abgegeben. Auf entsprechende Fragen der Vorinstanz äusserte die Ar-

beitgeberin am 21. Mai 2013, dass der Beschwerdeführer nie einen ausgeprägten Ordnungssinn gehabt habe. Dies sei jedoch zu Beginn des Anstellungsverhältnisses fälschlicherweise geduldet worden. Er sei jedoch alleine für sein Fahrzeug zuständig gewesen und habe auch als einziger Monteur immer den Schlüssel unter Verschluss gehalten. Es treffe weiter nicht zu, dass dem Beschwerdeführer betreffend den Unterhalt des Fahrzeugs keine konkreten Vorschläge für Verbesserungen gemacht worden seien. Die erzielten Erfolge seien jedoch nicht von langer Dauer gewesen, weshalb er mündlich verwarnet und ihm die Auflösung des Arbeitsverhältnisses als mögliche Konsequenz angedroht worden sei.

6.1.2 Der Beschwerdeführer äusserte im Fragebogen „Rechtliches Gehör“ der Arbeitslosen-kasse am 5. Februar 2013, dass die Arbeitgeberin immer nur reklamiert habe. Sie habe ihm zwar einmal Verbesserungsvorschläge gemacht. Diese hätten sich aber in der Praxis nicht verwirklichen lassen. Zudem habe das Fahrzeug nach seiner Rückkehr aus den Ferien jeweils noch schlimmer ausgesehen als vorher. In seiner Einsprache bei der Vorinstanz machte der Beschwerdeführer am 21. März 2013 geltend, dass für ihn die Kündigung aus heiterem Himmel gekommen sei. Er sei bis zu diesem Zeitpunkt nie wegen Verfehlungen schriftlich gemahnt worden. In Bezug auf den Selbstbeurteilungsbogen hielt er fest, dass er diesen mit der Bemerkung, es sei alles wie gehabt im letzten Jahr, zurückgegeben habe. Die Arbeitgeberin habe ihm daraufhin mitgeteilt, dass dies so nicht gehe und habe das Mitarbeitergespräch abgebrochen. Die Behauptung, er habe dasselbe boykottiert, treffe daher nicht zu. Zum Schreiben der Arbeitgeberin vom 21. Mai 2013 hielt der Beschwerdeführer am 3. Juni 2013 fest, dass sich die Ordnung im Fahrzeug nach gewissen Arbeitssituationen gerichtet habe. Andere Mitarbeiter hätten das Fahrzeug noch unordentlicher zurückgegeben. Es treffe zu, dass er den Schlüssel immer unter Verschluss gehalten habe. Dennoch sei das Fahrzeug während seiner Abwesenheit auch von anderen Mitarbeitern genutzt worden. Er habe zudem des Öfteren mit dem Werkstattchef Unstimmigkeiten gehabt, weil dieser gemeint habe, dass nur er - der Beschwerdeführer - für das Fahrzeug verantwortlich gewesen sei. Die Arbeitgeberin habe ihm einmal gesagt, dass sie mit seiner Arbeit zufrieden sei und es habe seines Wissens auch keine Reklamationen durch Kunden gegeben. Er habe deshalb die mündlich ausgesprochene Verwarnung nicht so ernst genommen. In der vorliegenden Beschwerde vom 27. Juni 2013 wiederholte der Beschwerdeführer seine Standpunkte.

6.2.1 In pflichtgemässer Würdigung der vorstehend erwähnten Verfahrensakten erscheint erstellt, dass der Beschwerdeführer durch sein Verhalten der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat. Es ist aber fraglich, ob er die Kündigung des Arbeitsverhältnisses (eventual)vorsätzlich herbeigeführt hat oder ob sein Handeln als fahrlässig zu bezeichnen ist. In diesem Zusammenhang ist auf das Urteil des Bundesgerichts vom 6. Juni 2012, 8C_872/2011, E. 4.2, hinzuweisen, in welchem unter Hinweis auf GUIDO JENNY (Basler Kommentar Strafrecht I, Niggli/Wiprächtiger [Hrsg.], Basel 2007, S. 295) die Frage beantwortet wurde, wann ein Verhalten (eventual)vorsätzlich und wann ein solches (bewusst)fahrlässig ist. Das Bundesgericht führte aus, dass Eventualvorsatz und bewusste Fahrlässigkeit auf der Wissensseite übereinstimmen würden; beide Male sei dem Täter die Möglichkeit, das Risiko der Tatbestandsverwirklichung bewusst. Die entscheidende Differenz liege auf der Willensseite. Auch wer jene Möglichkeit erkenne, könne sich, selbst leichtfertig, über sie hinwegsetzen, d.h.

darauf vertrauen bzw. mit der Einstellung handeln, dass schon nichts passieren werde, zumal, wenn er den Eintritt des Erfolgs innerlich ablehne. Das sei der Fall der bewussten Fahrlässigkeit. Demgegenüber erfordere der Eventualvorsatz, dass der Täter sich für die Tatbestandsverwirklichung entscheide, sie in Kauf nehme, ernstlich in Rechnung stelle.

6.2.2 Aufgrund der Angaben der Arbeitgeberin vom 21. Mai 2013 steht fest, dass der Beschwerdeführer im vorliegenden Fall keinen ausgeprägten Ordnungssinn hatte und von Beginn seiner Anstellung an sein Montagefahrzeug nicht in Ordnung hielt. Dies wurde von der Arbeitgeberin jedoch anfänglich toleriert. Erst im Laufe der Zeit wurde dieser Zustand kritisiert und dem Beschwerdeführer nahe gelegt, das Fahrzeug den Gepflogenheiten der Firma entsprechend in Ordnung zu halten und mit Material aufzufüllen. Obwohl er dieser Weisung allem Anschein nach nur ungenügend nach kam, hatte dies für ihn keine konkreten Konsequenzen und er wurde auch nie schriftlich abgemahnt. Am 21. November 2012 wurde er unbestrittenermassen mündlich verwarnet und es wurde ihm gleichzeitig die Kündigung des Arbeitsverhältnisses als *mögliche Konsequenz* angedroht. Auf eine schriftliche Verwarnung mit Kündigungsandrohung als Ausdruck der Ernsthaftigkeit der Äusserung wurde jedoch verzichtet. Unter diesen Umständen durfte der Beschwerdeführer aber - da er bis zu diesem Zeitpunkt keine Konsequenzen aus seinem den Anordnungen der Arbeitgeberin widerlaufenden Verhalten zu tragen hatte - auch dieses Mal darauf vertrauen, dass diese mündliche Verwarnung für ihn ohne Folge bleiben und nichts passieren würde. Unter diesen Aspekten erfolgte die Kündigung des Arbeitsverhältnisses für den Beschwerdeführer wohl tatsächlich wie ein Blitz aus heiterem Himmel. Da er mit der Kündigung weder gerechnet hat noch diese in Kauf nehmen wollte, kann sein Verhalten nur als (bewusst)fahrlässig und nicht als (eventual)vorsätzlich bezeichnet werden.

6.3 Zusammenfassend ist festzustellen, dass der Beschwerdeführer vorliegend aufgrund seines Verhaltens der Arbeitgeberin zwar Anlass zur Kündigung gegeben hat. Da ihm aufgrund der Gesamtsituation mit überwiegender Wahrscheinlichkeit nur ein (bewusst)fahrlässiges Verhalten zur Last gelegt werden kann, welches im Rahmen von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIG nicht zur Einstellung in der Anspruchsberechtigung führt (vgl. vorstehend E. 3.3 am Ende), ist der angefochtene Einspracheentscheid vom 13. Juni 2013 aufzuheben und die Beschwerde 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 wettzuschlagen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. In Gutheissung der Beschwerde werden der angefochtene Einspracheentscheid der Vorinstanz vom 13. Juni 2013 und die diesem zugrunde liegende Verfügung Nr. 502/2012 vom 12. März 2013 aufgehoben.

2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.

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