



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 16. März 2016 (715 15 319)

Arbeitslosenversicherung

Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit: Teilweise Gutheissung der Beschwerde; Reduktion der Einstelldauer von 28 auf 16 Tage.

_____ Besetzung Präsidentin Eva Meuli, Gerichtsschreiberin i.V. Olivia Reber

_____ Parteien A._____, Beschwerdeführerin

gegen

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

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. A.____ war zuletzt seit 1. August 2006 beim Alters- und Pflegeheim B.____ in X.____ als Pflegeassistentin angestellt. Mit Schreiben vom 27. November 2014 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis per 31. Januar 2015. Am 15. Dezember 2014 meldete sich A.____ beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Y.____ (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und erhob am 16. Dezember 2014 bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. Februar 2015. Mit Verfügung Nr. 515/2015 vom 18. März 2015 stellte die Arbeitslosenkasse A.____ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab 1. Februar 2015 für 28 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Die hiergegen erhobene

Einsprache wies die Einspracheinstanz des KIGA Baselland, Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, mit Entscheid vom 14. September 2015 ab.

B. Gegen diesen Entscheid erhob A.____, vertreten durch Ariane Heller, Rechtsanwältin, AXA-ARAG Rechtsschutz AG in Zürich, am 12. Oktober 2015 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht).

C. Mit Schreiben vom 13. Oktober 2015 informierte das Kantonsgericht Rechtsanwältin Heller darüber, dass sich in formeller Hinsicht die Frage stelle, ob sie befugt sei, ihre Mandantin im vorliegenden Beschwerdeverfahren vor dem Kantonsgericht zu vertreten. Deshalb räume das Kantonsgericht ihr die Gelegenheit ein, sich bis zum 12. November 2015 zu dieser Frage zu äussern. Sie müsse innert Frist den Nachweis erbringen, dass sie entweder im Anwaltsregister eingetragen sei oder dass die Vertretung nicht gegen Entgelt erfolge und deshalb als nicht berufsmässig im Sinne von § 3 des Anwaltsgesetzes Basel-Landschaft (AnwG) vom 25. Oktober 2001 zu qualifizieren sei. Ansonsten würde die Beschwerde aus dem Recht gewiesen. Ihre Mandantin bekäme in der Folge die Gelegenheit, innert einer festzusetzenden Frist entweder die Beschwerde selbständig einzureichen oder aber sich durch eine Person, die zur Parteivertretung Dritter vor den Gerichten des Kantons Basel-Landschaft befugt ist, vertreten zu lassen.

D. Am 21. Oktober 2015 teilte Rechtsanwältin Heller dem Kantonsgericht mit, dass A.____ die Beschwerde in den nächsten Tagen in eigenem Namen einreichen werde.

E. Am 22. Oktober 2015 reichte A.____ die Beschwerde selbständig ein und beantragte, es sei der Einspracheentscheid vom 14. September 2015 aufzuheben, es sei von einer Einstellung der Anspruchsberechtigung abzusehen und es seien ihr die gesetzlichen Leistungen auszurichten. Alles unter o/e-Kostenfolge. Zur Begründung brachte sie im Wesentlichen vor, die Kündigung sei nicht aufgrund eines Fehlverhaltens ihrerseits zustande gekommen.

F. In ihrer Vernehmlassung vom 11. Januar 2016 schloss die Arbeitslosenkasse auf 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. 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. Auf die beim sachlich und örtlich zuständigen Gericht form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde vom 22. Oktober 2015 ist einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 10'000.-- durch Präsidialentscheid. Streitig und zu prüfen ist vorliegend, ob die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin zu Recht für die Dauer von 28 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 140.-- beläuft sich der Streitwert somit auf Fr. 3'920.--, weshalb die Angelegenheit präsidial zu entscheiden ist.

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: Koller/Müller/Rhinow/Zimmerli, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 2. Aufl., Basel 2007, Rz. 822 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 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). 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 schuldhaftes 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. 831). 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, Grundriss des Sozialversicherungsrechts, 3. Aufl., Bern 2003, S. 446 f., 489 f.; 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 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 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 (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. 829).

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. Zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin zur Kündigung Anlass gegeben und deshalb die Folgen der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV mithin die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu tragen hat. Insbesondere ist zu prüfen, ob der Beschwerdeführerin zu Recht ein vorsätzliches Verhalten zur Last gelegt wurde.

5. Der rechtserhebliche Sachverhalt stellt sich wie folgt dar:

5.1 Mit Schreiben vom 27. November 2014 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten fristgerecht auf den 31. Januar 2015. Der Heimleiter hielt darin fest, dass die Kündigungsgründe an diesem Tag anlässlich eines Gesprächs zwischen der Beschwerdeführerin, der Leiterin Pflege und ihm erörtert worden seien. Die Gründe lägen in der mangelnden Präsenz, die zu Fehlleistungen in der Arbeit mit den Bewohnerinnen, Bewohnern und im Team zu Mehrarbeit geführt habe. Das Vertrauensverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und der Arbeitgeberin sei zusätzlich durch fehlerhaftes Verhalten geschwächt worden, sei es dadurch, dass Sicherheitsaspekte nicht befolgt worden seien oder arbeitsrechtliche Verletzungen wie das Rauchen während der Arbeitszeit vorgelegen hätten. Zudem habe ihr Verhalten das Team oft über die Massen beeinträchtigt, so beispielsweise durch das Thematisieren von Kündigungsängsten. Die Versicherte hingegen gab in ihrem Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 16. Dezember 2014 als Grund für die Kündigung eine „unterschiedliche Auffassung der Arbeit“ an. In der Arbeitgeberbescheinigung vom 26. Januar 2015 wurde lediglich auf die periodische Mitarbeiterbeurteilung sowie Massnahmengespräche ab Sommer 2012 hingewiesen.

5.2 Im Rahmen des rechtlichen Gehörs hielt die Versicherte am 2. März 2015 fest, dass die Arbeitgeberin die beanstandeten Punkte nicht mit ihr besprochen habe. Sie sei aber schriftlich verwahrt worden. Des Weiteren führte sie aus, sie habe am 27. Februar 2014 (gemeint wohl

eher 27. November 2014) die Aufforderung zu einem Gespräch um 16.00 Uhr bekommen. Auf ihre Frage, worum es sich handle, sei ihr keine Auskunft gegeben worden. Beim Gespräch seien der Heimleiter und die Pflegedienstleiterin anwesend gewesen. Diese seien gleich auf die Kündigung zu sprechen gekommen und hätten ihr diese vorgelesen. Die Vorwürfe, die ihr zur Last gelegt worden seien, könne sie so nicht nachvollziehen, da sie sich nach dem Verweis korrekt verhalten habe. Ihre Vermutung liege nahe, dass ihr Spitalaufenthalt im September 2014 zur Kündigung geführt habe. Auf ihre Nachfrage betreffend die Gründe für die Kündigung bzw. ob neue Beanstandungen vorlägen, habe sie keine Antwort bekommen. Sie habe sich nach dem Verweis vom Sommer 2014 immer korrekt verhalten.

5.3 Aufgrund der teilweisen Widersprüche zwischen der Arbeitgeberin und der Beschwerdeführerin nahm die Einspracheinstanz des KIGA Baselland, Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, eine amtliche Erkundigung bei der Arbeitgeberin vor. Im Rahmen dieser amtlichen Erkundigung wurden der ehemaligen Arbeitgeberin mit Schreiben vom 21. August 2015 verschiedene Fragen bezüglich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gestellt. Diese führte in ihrem Antwortschreiben vom 28. August 2015 unter anderem aus, dass die Beschwerdeführerin oft ungenügend mit dem Kopf bei der Sache gewesen sei. Sie habe nicht präsent gewirkt. Fehler hätten sich aufgrund dieser mangelnden Präsenz wiederholen können. Das Verhalten der Versicherten sei mitunter von Distanzlosigkeit geprägt gewesen. So auch im Umgang mit ihren Kolleginnen, denen sie viel Privates während der Arbeitszeit anvertraut habe, was auf diese irritierend gewirkt habe. Ein Beispiel dafür sei ihre übertriebene Angst vor einer Kündigung gewesen, was sie bei ihren Kolleginnen regelmässig thematisiert habe. Mit dem Antwortschreiben reichte die Arbeitgeberin die Dokumentationen der letzten beiden Mitarbeitergespräche (MAG), einen Verweis vom 17. Juni 2014, eine Gesprächsnotiz vom 8. Mai 2013 sowie einen E-Mail-Entwurf des Heimleiters an Dr. C. ____ ein.

5.4 In der Gesamtbeurteilung des MAG vom 9. August 2012 wurde ausgeführt, dass die Versicherte eine hilfsbereite Mitarbeiterin sei. Sie zeige viel Motivation für ihre Arbeit. Es sei spürbar, dass ihr viel am Arbeitsplatz liege. Sie reagiere mit Emotionen und habe Schwierigkeiten, sich abzugrenzen. Es sei wichtig, dass sie daran arbeite, um ihre Aufgaben als Pflegende professionell angehen zu können. Die Emotionalität sei stark von ihrem Gesundheitszustand abhängig, habe je nachdem einen Einfluss auf das Gegenüber. Die Beschwerdeführerin halte sich nicht an hausinterne Abmachungen, mache beispielsweise zusätzliche Rauchpausen. Sie möchte weiterhin Neues dazulernen. Den Kommunikationskurs habe sie als positiv empfunden, die Umsetzung sei noch schwierig. Sie fühle sich gut, sei froh, dass sie die Problematik vom letzten Jahr überwunden habe.

5.5 Gemäss Gesprächsnotiz vom 8. Mai 2013 veranlassten Hinweise eines Mitarbeiters den Heimleiter und die Leiterin Pflege dazu, anzunehmen, dass die Versicherte die Arbeit für zusätzliche Rauchpausen verlasse. Dies werde nicht toleriert. Es störe sie, dass in solchen zusätzlichen Rauchpausen einerseits das Pflegepersonal den Bewohnern nicht zur Verfügung stehe. Andererseits entspreche es nicht einer guten Teamarbeit, wenn ein Teil der Mitarbeiter sich das Recht ausnehme, auf diese Weise die Arbeit zu unterbrechen. Die Beschwerdeführerin äussere immer wieder aus anderen Gründen ihre Angst, die Arbeitsstelle zu verlieren. Tatsache

sei, dass sie mit diesem Verhalten ihre Anstellung bewusst selber gefährde. Sie würden erwarten, dass die Versicherte ab sofort keine zusätzlichen Rauchpausen mehr einschalte. Zusätzlich würden sie von ihr eine Vorbildfunktion im Verhalten gegenüber jungen und neuen Mitarbeitern erwarten. Sie beweise diese, indem sie andere Mitarbeiter, die sich offenbar auch nicht korrekt verhalten würden, anspreche und sich nicht mit ihnen auf die gleiche Ebene begeben.

5.6 Im MAG vom 24. August 2013 wurde in der Gesamtbeurteilung festgehalten, dass die Versicherte in Bezug auf Rauchen, Essen, Lautstärke und Regeln einhalten kein gutes Vorbild sei. Zuweilen bestehe der Eindruck, dass man sich auf ihre Aussagen nicht in dem Masse, wie es bei anderen üblich sei, verlassen könne, dass Sachverhalte verschwiegen oder beschönigt würden. Darunter leide das Vertrauen. Die Leistungen seien in diesem Jahr weniger konstant gewesen als in der letzten MAG-Periode. Die Versicherte fühle sich oft nicht ernst genommen von einigen Kollegen. Sie würden sie belächeln, was sehr verletzend sei. Darum sei sie oft abwesend und höre nicht aktiv zu. Anlässlich des MAG wurden die folgenden Zielvereinbarungen mit der Versicherten getroffen: „Die Kommunikation mit Mitarbeiterinnen und Bewohnern ist angepasst“, „Die Versicherte ist jederzeit über die aktuelle Leistungsplanung „ihrer“ Bewohner informiert“, „Vorgaben des Hauses werden künftig vollumfänglich eingehalten“ und „unser Vertrauensverhältnis ist intakt“.

5.7 Weiter liegt ein Zwischenzeugnis vom 21. Februar 2014 vor. Darin wird die Versicherte als flexible und engagierte Mitarbeiterin, die ihre Ziele konsequent angehe, beschrieben. Sie habe sich schnell in ihren Aufgabenbereich eingelebt und führe alle ihr übertragenen Aufgaben selbständig und pflichtbewusst aus. Sie erkenne die Ressourcen der Bewohnerinnen und Bewohner und gestalte die Pflege individuell. Sie stehe Neuerungen offen gegenüber, bringe auch Vorschläge ein und nutze die von ihnen angebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten. Gegenüber ihren Vorgesetzten verhalte sich die Beschwerdeführerin immer korrekt und loyal. Die Mitarbeitenden würden sie als hilfsbereite, humorvolle und offene Teamkollegin kennen. Mit den Bewohnerinnen und Bewohnern pflege sie einen sehr liebevollen und freundlichen Umgang.

5.8 In einer Gesprächsnotiz vom 6. Juni 2014 dokumentierte die Leiterin Pflege, dass eine Pflegesituation vom 10. Mai 2014 der Anlass dieses Gesprächs sei. Die Versicherte habe sich nicht an die Vorgaben (Pflegeplanung) gehalten und dadurch die Sicherheit der betroffenen Bewohnerin gefährdet. Eine ähnliche Situation habe sich bereits im Mai 2013 ereignet. Zudem habe die Abteilungsleiterin Pflege in diesem Gespräch andere kritische Situationen aufgezeigt, die mit der Beschwerdeführerin mündlich besprochen worden seien. Die Abteilungsleiterin beschreibe das Arbeitsverhalten der Versicherten als spontan und fahrlässig im Umgang mit den Bewohnern. Auch im Mitarbeitergespräch (MAG) vom August 2013 seien das Gewährleisten der Sicherheit der Bewohner sowie das Einhalten von Vorgaben kritisch beurteilt worden. Auf Grund dieser Punkte, die schon mehrmals Gesprächsthema zwischen der Versicherten und den Abteilungsleiterinnen gewesen seien, stelle sie fest, dass keine gewünschte Entwicklung ersichtlich sei. Der Vertrauensverlust in das korrekte Arbeitsverhalten der Beschwerdeführerin nehme entsprechend zu. Auf Grund dieser Ausgangslage beantrage die Leiterin Pflege beim Heimleiter einen schriftlichen Verweis.

5.9 Im entsprechenden Verweis vom 17. Juni 2014 wurde festgehalten, dass die Versicherte sich an die vorgeschriebenen Arbeitsprozesse zu halten habe und sich ausnahmslos nur an erteilten Arbeitsaufträgen beteiligen solle. Im Falle der Bewohnerin D.____ hätte sie gegen beide Vorschriften verstossen. Sie würde darauf aufmerksam gemacht, dass das Nichtbefolgen von Grundsätzen die Sicherheit und Gesundheit der Bewohnerinnen, Bewohner oder Mitarbeitenden gefährde, was im Wiederholungsfall zur Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses führen könne. Unterschrieben wurde der Verweis vom Heimleiter, von der Leiterin Pflege und von der Versicherten selber.

6.1 Die Beschwerdegegnerin führte im Einspracheentscheid im Wesentlichen aus, dass die MAGs vom 9. August 2012 und 24. August 2013 festhielten, dass die Versicherte punkto Rauschen, Essen, Lautstärke kein gutes Vorbild sei und sich an die Regeln halten müsse. Dementsprechende Ziele seien auch vereinbart worden. Zudem hätten auch mehrere Gespräche in den Jahren 2013 und 2014 stattgefunden. Im Verweis vom 17. Juni 2014 werde klar festgehalten, dass der Beschwerdeführerin gekündigt werde, wenn sie sich nicht an die vorgeschriebenen Arbeitsprozesse halte und sich ausnahmslos nur an den erteilten Arbeitsaufträgen beteilige. Alle Dokumente seien zudem auch von der Versicherten signiert worden, so dass sie über deren Inhalt bestens Bescheid gewusst habe. Anhand der schriftlichen Verwarnungen stehe somit fest, dass sie genügend verwarnt worden sei und damit habe rechnen müssen, dass ihr gekündigt würde, wenn sie ihr Verhalten nicht ändern würde. Somit sei der Eventualvorsatz klar zu bejahen und die Beschwerdeführerin treffe ein Verschulden an der Arbeitslosigkeit. Es stehe fest, dass sie die Arbeitslosigkeit vorsätzlich selbst verschuldet habe, indem sie ihr Verhalten nicht geändert habe, obwohl diesbezüglich mehrere Gespräche stattgefunden hätten und ihr die Kündigung im Verweis vom 17. Juni 2014 explizit angedroht worden sei.

6.2 Demgegenüber macht die Beschwerdeführerin in ihrer Beschwerde geltend, der Umstand, dass sie rund 8,5 Jahre für die Arbeitgeberin tätig gewesen sei, spreche klar gegen eine schlechte Arbeitsleistung, da es sonst viel früher zu einer Kündigung hätte kommen müssen. Auch das ausgestellte Zwischenzeugnis vom 21. Februar 2014 beschreibe sie als flexible und engagierte Mitarbeiterin, die alle ihr übertragenen Aufgaben selbständig und pflichtbewusst ausgeführt habe. Bezüglich Verhalten habe ihr die Arbeitgeberin ein immer korrektes und loyales Verhalten gegenüber Vorgesetzten attestiert und beschreibe sie als hilfsbereite, humorvolle und offene Teamkollegin. Auch der Umgang mit den Bewohnerinnen und Bewohnern sei sehr liebevoll und freundlich gewesen. Die Beschwerdeführerin reichte in diesem Zusammenhang einige Schreiben von Bewohnern ein, welche dies unterstreichen würden. Weiter führte sie aus, der Verweis vom 17. Juni 2014 beziehe sich auf einen einzelnen Vorfall, danach habe sie sich stets korrekt verhalten. Die Arbeitgeberin habe sich anscheinend an ihren krankheitsbedingten Absenzen gestört und das Arbeitsverhältnis deswegen beendet. Des Weiteren habe seit August 2013 kein MAG mehr stattgefunden. Hätte sie sich nicht bewährt, wäre zwischen August 2013 und dem Zeitpunkt der Kündigung ein weiteres Mitarbeitergespräch angefallen. Ihr sei ihre Arbeitsstelle immer sehr wichtig gewesen und sie sei jederzeit darauf bedacht gewesen, ihre Arbeit zur vollen Zufriedenheit aller zu erbringen, was ihr auch stets gelungen sei. Von den gegen sie erhobenen Vorwürfen habe sie plötzlich, völlig unerwartet und erstmalig nach Beendigung

des Vertragsverhältnisses Kenntnis erlangt. Zu keinem Zeitpunkt habe sie ein derartiges Verhalten beabsichtigt, geschweige denn tatsächlich an den Tag gelegt.

6.3 In ihrer Vernehmlassung vom 11. Januar 2016 bringt die Beschwerdegegnerin vor, allein die Tatsache, dass die Versicherte 8,5 Jahre bei der ehemaligen Arbeitgeberin gearbeitet habe, sage noch nichts über ihre Arbeitsleistung in dieser Zeitspanne aus. Den Akten könne entnommen werden, dass die Arbeitgeberin in den letzten zweieinhalb Jahren mit den Leistungen und dem Verhalten der Beschwerdeführerin zunehmend nicht mehr zufrieden gewesen sei. Bezüglich des Zwischenzeugnisses sei festzuhalten, dass dieses auf Wunsch der Versicherten ausgestellt worden sei. Ausserdem sei allgemein bekannt, dass Arbeitszeugnisse grundsätzlich wohlwollend ausgestellt würden. Zudem sei das Zeugnis vor dem Vorfall, welcher zum schriftlichen Verweis geführt habe, ausgestellt worden. Auch mit den eingereichten Schreiben der Bewohner könne die Beschwerdeführerin nichts zu ihren Gunsten ableiten. Die Versicherte habe den Vorfall vom 10. Mai 2014 sowohl in ihrer Einsprache als auch in der Beschwerde eingestanden. Somit habe sie nachweislich arbeitsvertragliche Pflichten verletzt. Die vorliegende Angelegenheit müsse zudem im Gesamtzusammenhang, das heisse in Summierung der Geschehnisse in den letzten zweieinhalb Jahren des Arbeitsverhältnisses, betrachtet werden. Die Vermutung der Versicherten, dass die Arbeitgeberin sich scheinbar mehrheitlich an den krankheitsbedingten Abwesenheiten gestört und ihr deshalb gekündigt habe, sei durch nichts belegt und stelle eine reine Parteibehauptung dar.

7.1 In pflichtgemässer Würdigung der vorstehend erwähnten Verfahrensakten ist hinreichend erstellt, dass die Beschwerdeführerin durch ihr Verhalten der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gab. Aufgrund der glaubwürdigen Angaben der ehemaligen Arbeitgeberin ist davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin wegen ihres Verhaltens am Arbeitsplatz aus sachlich gerechtfertigten Gründen mehrfach mündlich und einmal sogar schriftlich verwarnet wurde und sie trotz Wissens um diese Missbilligung ihr Verhalten nicht änderte, womit sie der Arbeitgeberin Anlass zur Kündigung gab. Neben mangelnder Präsenz und Distanzlosigkeit wurde der Beschwerdeführerin auch fehlerhaftes Arbeitsverhalten vorgeworfen. Diese Tatsachen sowie insbesondere der Vorfall im Mai 2014, als die Versicherte die vorgeschriebenen Arbeitsprozesse nicht einhielt und sich an nicht erteilten Arbeitsaufträgen beteiligte, führten zur schriftlichen Verwarnung, welche mit einer Kündigungsandrohung als Ausdruck der Ernsthaftigkeit der Äusserung ergänzt wurde. Die schriftliche Verwarnung vom 17. Juni 2014 war klar formuliert und nach der Aktenlage sachlich begründet. Insgesamt besteht kein Grund, an den Aussagen der Arbeitgeberin zu zweifeln, weshalb darauf abgestellt werden kann. Die Beschwerdeführerin selber bestreitet immerhin weder den Vorfall vom Mai 2014 noch die Tatsache, dass sie wegen ihres Verhaltens verwarnet worden war. Ebenfalls räumt sie ein, im Jahr 2013 einmal während der Arbeitszeit geraucht zu haben. Die Versicherte ist gemäss Aktenlage in den letzten zweieinhalb Jahren des Arbeitsverhältnisses mehrfach anlässlich (Mitarbeiter-) Gesprächen und einmal sogar schriftlich (inkl. Kündigungsandrohung) gemahnt worden. Trotzdem hat sie ihr Verhalten anscheinend nicht geändert. Unter diesen Umständen ist festzuhalten, dass sie mit der Kündigung rechnen musste und diese in Kauf nahm. Daher ist ihr Verhalten als (eventual)vorsätzlich zu bezeichnen.

7.2 Die Beschwerdeführerin bestreitet insbesondere vehement, dass sie eine schlechte Arbeitsleistung erbracht habe. Ausserdem macht sie geltend, dass alle Vorfälle, die herangezogen würden, zeitlich weit vor der Kündigung lägen, weshalb nicht von einem Selbstverschulden ausgegangen werden könne. Diesbezüglich ist festzuhalten, dass sich der Vorfall, welcher zum schriftlichen Verweis führte, im Mai 2014 und somit ungefähr ein halbes Jahr vor der Kündigung ereignete. Der Vorfall betreffend das Rauchen geschah im Mai 2013 und somit eineinhalb Jahre vor der Kündigung. Den Akten kann sodann nicht entnommen werden, dass sich einer der beiden Vorfälle wiederholt hätte. Es erscheint demnach unangemessen, der Beschwerdeführerin diese beiden einmaligen Ereignisse, welche doch einige Zeit zurückliegen, im Zeitpunkt der Kündigung zum Vorwurf zu machen. Trotzdem ist aufgrund der Aktenlage ersichtlich, dass die Arbeitgeberin in den letzten zweieinhalb Jahren des Arbeitsverhältnisses immer wieder gewisse Verhaltensweisen der Versicherten beanstandete. Einige Beispiele dafür sind ihre Schwierigkeiten, sich emotional abzugrenzen, die Kommunikation mit Mitarbeitenden und Bewohnern, das Nichteinhalten hausinterner Abmachungen sowie das gestörte Vertrauensverhältnis. Der Einwand, sie habe von den gegen sie erhobenen Vorwürfen plötzlich, völlig unerwartet und erstmalig nach Beendigung des Vertragsverhältnisses Kenntnis erlangt, überzeugt aufgrund der klaren Angaben der ehemaligen Arbeitgeberin nicht. Dies gilt umso mehr, als kein Interesse der Arbeitgeberin ersichtlich ist, die Versicherte in einem ungünstigen Licht erscheinen zu lassen. Vielmehr ist an dieser Stelle festzuhalten, dass die Arbeitgeberin die Versicherte scheinbar persönlich sehr schätzte. Dies zeigt beispielsweise der Umstand, dass der Heimleiter in seinem Schreiben vom 28. August 2015 festhält, dass ihm die Kündigung persönlich leid tue, wie er in einem streng vertraulichen E-Mail-Entwurf an Dr. C._____ geschrieben habe. Diesem bei den Akten liegenden E-Mail-Entwurf ist zu entnehmen, dass die Versicherte all die Jahre während des Arbeitsverhältnisses immer wieder Krisen gehabt und die Arbeitgeberin sie über diese Krisen hinweg begleitet habe. Die Verantwortung gegenüber den Bewohnerinnen und Bewohnern sei nun aber klar als prioritär zu bewerten. Dies habe nach vielen Problemgesprächen mit der Versicherten und einem Verweis zur Kündigung geführt. Insgesamt ist davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin durch ihr Verhalten am Arbeitsplatz ihre Entlassung durch die Arbeitgeberin zumindest eventualvorsätzlich in Kauf nahm. Daran ändert schliesslich auch die Tatsache nichts, dass im Zwischenzeugnis vom 21. Februar 2014 das Verhalten der Versicherten als positiv bezeichnet wurde, sind doch bei der Würdigung von Arbeitszeugnissen wegen der üblichen Verklausulierung Vorbehalte anzubringen. Ebenso wenig kann aus den Schreiben der Bewohner etwas zu Gunsten der Versicherten abgeleitet werden. Dass sie als Pflegeassistentin auf persönlicher Ebene zu einigen Bewohnern des Heims einen guten und liebevollen Kontakt hatte und diese einfühlsam pflegte, schliesst nicht aus, dass sie gleichzeitig der Arbeitgeberin aus anderen Gründen Anlass zur Kündigung gab.

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

8.1 Zu prüfen bleibt, ob die Anzahl der Einstelltage korrekt ermittelt worden ist. 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 pflichtgemäßem 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.

8.2 Vorliegend hatte die Arbeitslosenkasse das Verhalten der Versicherten als mittelschweres Verschulden im oberen Bereich qualifiziert und setzte die Dauer der Einstellung auf 28 Tage fest. Dabei unterschritt sie die bei selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit übliche Einstelldauer von 36 Tagen und berücksichtigte zu Gunsten der Beschwerdeführerin die Probleme am Arbeitsplatz und das Verhalten der Arbeitgeberin.

8.3 Entsprechend den obigen Ausführungen (vgl. E. 7.1 und 7.2 hiavor) muss der Versicherten insbesondere aufgrund ihres inadäquaten und distanzlosen Verhaltens sowie ihrer mangelnden Präsenz ein Selbstverschulden hinsichtlich ihrer Arbeitslosigkeit angelastet werden. In Bezug auf die mangelnde Präsenz ist indes anzumerken, dass unklar bleibt, ob der Beschwerdeführerin eine geistige oder eine physische Absenz vorgeworfen wird. Aus den Akten ist ersichtlich, dass die Versicherte häufig krankheitsbedingt nicht zur Arbeit erschienen ist. Diese Absenzen waren jedoch stets entschuldigt und können ihr daher nicht zur Last gelegt werden. Entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin können der Versicherten zudem weder die Verletzung von Rauchvorschriften noch die Verletzung von Sicherheitsvorschriften zum Vorwurf gemacht werden. Diese Verstösse waren zur Zeit der Kündigung nicht mehr aktuell. Die Verletzung der Rauchvorschriften lag anderthalb Jahre vor der Kündigung. Die Verwarnung im Juni 2014 betreffend die Sicherheitsvorschriften diente zum einen dazu, der Mitarbeiterin die Ernsthaftigkeit der Beanstandungen vor Augen zu führen. Sie bot der Mitarbeiterin aber auch Gelegenheit, ihr Verhalten zu verbessern. Diese Gelegenheit hat die Beschwerdeführerin in Bezug auf die Einhaltung von Sicherheitsvorschriften offenbar genutzt. Etwas anderes ist jedenfalls für die Zeit nach der Verwarnung nicht dargetan. Insgesamt ist daher die auf 28 Tage festgelegte Einstellung in der Anspruchsberechtigung klar zu hoch. Unter Berücksichtigung aller Umstände des vorliegenden Einzelfalls wird daher der angefochtene Einspracheentscheid vom 14. September 2015 insofern abgeändert, als die Dauer der Einstellung von 28 Tagen auf 16 Tage reduziert und das Verschulden der Beschwerdeführerin somit als mittelschweres Verschulden im unteren Bereich qualifiziert wird. Die Beschwerde ist in diesem Sinne teilweise gutzuheissen.

9. Art. 61 lit. a ATSG hält fest, dass der Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein hat. Es sind deshalb für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Die ausserordentlichen Kosten sind dem Prozessausgang entsprechend wettzuschlagen.

Demgemäss wird **erkannt** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird insofern teilweise gutgeheissen, als in Abänderung des angefochtenen Einspracheentscheids vom 14. September 2015 die Einstellungsdauer von 28 Tagen auf 16 Tage herabgesetzt wird.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.

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