



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 2. August 2018 (715 18 73 / 206)

Arbeitslosenversicherung

Die Unzufriedenheit des Arbeitgebers mit der Leistung des Versicherten trat zu wenig klar zu Tage, als dass auf ein eventualvorsätzliches Verhalten des Versicherten im Hinblick auf die Kündigung durch den Arbeitgeber zu schliessen ist. Von der Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist deshalb abzusehen.

Besetzung Präsidentin Eva Meuli, Kantonsrichter Yves Thommen, Kantonsrichter Jgnaz Jermann, Gerichtsschreiber Stephan Paukner

Parteien **A.**_____, Beschwerdeführer, vertreten durch Raffaella Biaggi, Advokatin, St. Jakobs-Strasse 11, Postfach 3003, 4002 Basel

gegen

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

Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Der 1978 geborene A._____ arbeitete seit 1. Oktober 2006 als Teamleiter bei der B._____
AG. Diese Stelle wurde ihm am 31. Mai 2017 per Ende August 2017 gekündigt. Aufgrund einer
Verzögerung bei der Kündigungsübergabe verlängerte sich das Arbeitsverhältnis schliesslich
bis Ende September 2017. Am 19. Juni 2016 meldete sich der Versicherte zur Arbeitsvermitt-

lung an und ersuchte gleichentags um Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung mit Wirkung ab 1. September 2017.

B. Mit Verfügung vom 17. November 2017 stellte die Öffentliche Arbeitslosenkasse Basel-land (Kasse) den Versicherten für die Dauer von 36 Tagen wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung ein. Zur Begründung machte sie geltend, dass die ehemalige Arbeitgeberin die Stelle wegen mangelnder Kooperationsfähigkeit verbunden mit fehlender Akzeptanz und Wertschätzung gegenüber Entscheidungen von Vorgesetzten gekündigt habe. Eine hiergegen erhobene Einsprache des Versicherten wies die Kasse mit Einspracheentscheid vom 15. Februar 2018 mit der Begründung ab, dass der Versicherte mit der Umstrukturierung seitens der Arbeitgeberin nicht einverstanden gewesen sei. Durch die nicht entschuld- baren Absagen zweier Gesprächstermine habe er gezeigt, dass er nicht an einer Lösung der bestehenden Schwierigkeiten interessiert gewesen sei. Darüber hinaus habe er die Arbeiten behindert und habe ungefragt frei genommen. Dies sei ein nicht akzeptables Verhalten. Wer kurzfristig ohne wirkliche Entschuldigung Gesprächstermine mit Vorgesetzten absage, müsse mit einer Kündigung rechnen.

C. Hiergegen erhob der Versicherte, vertreten durch die Protekta Rechtsschutz- Versicherung AG, am 28. Februar 2018 Beschwerde beim Kantonsgericht des Kantons Basel- Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Nachdem diese Beschwerde wegen unzulässiger Rechtsvertretung aus dem Recht gewiesen worden war und der Be- schwerdeführer, nunmehr vertreten durch Advokatin Raffaella Biaggi, mit Beschwerde vom 11. März 2018 beantragt hatte, es sei in Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheids auf die Einstellung der Anspruchsberechtigung zu verzichten, eventualiter sei die Angelegenheit zur ergänzenden Abklärung des Sachverhalts an die Vorinstanz zurückzuweisen, schloss die Kasse mit Vernehmlassung vom 23. Mai 2018 auf Abweisung der Beschwerde.

Auf die einzelnen Vorbringen der Parteien ist soweit notwendig in den nachfolgenden Erwägungen einzugehen.

Das Kantonsgericht zieht **in Erwägung** :

1. Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversi- cherung 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 Arbeits- losenversicherung 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 er- füllt. Laut § 54 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessord- nung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht als

einziges 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 ist einzutreten.

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

Verdienstausschluss 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 dann 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 der betroffenen Person die Möglichkeit des Risikos der Tatbestandsverwirklichung bewusst ist. Wer die Möglichkeit der Tatbestandsverwirklichung erkennt, kann sich, selbst leichtfertig, über sie hinwegsetzen, d.h. darauf vertrauen bzw. mit der Einstellung handeln, dass schon nichts passieren werde (bewusste Fahrlässigkeit). Demgegenüber erfordert der Eventualvorsatz, dass der Täter sich für die Tatbestandsverwirklichung entscheidet, sie mithin in Kauf nimmt. Weitestgehend ausser Frage stehen dürfte das Willenselement nur, wenn der Betroffene die Tatbestandsverwirklichung für so naheliegend hält, dass die Bereitschaft, sie als Folge seines Verhaltens hinzunehmen, vernünftigerweise nicht mehr bezweifelt werden kann; oder wenn sie ihm, im eigentlichen Sinn des Wortes, erwünscht oder recht war, wie wohl auch noch im Falle schiefer Gleichgültigkeit. Als Faustregel gilt: Dass die betroffene Person die Tatbestandsverwirklichung in Kauf genommen hat, liegt grundsätzlich näher, je wahrscheinlicher es ihr erschien, dass sie eintreten könnte, und je weniger sie diese innerlich ablehnte, bzw. umgekehrt (vgl. auch Urteil des Bundesgerichts vom 16. Juni 2008, 8C_504/2007, E. 5.4 mit Hinweis). Zu den Umständen, die allenfalls auf eventualvorsätzliches Verhalten schliessen lassen, gehören dabei die Grösse des Risikos der Tatbestandsverwirklichung, die Schwere der Sorgfaltspflichtverletzung, die Beweggründe und die Art der Tathandlung. Das Gericht darf vom Wissen der Betroffenen auf deren Willen schliessen, wenn sich ihm der Eintritt des Erfolgs als so wahrscheinlich aufdrängte, dass die Bereitschaft, ihn als Folge hinzunehmen, vernünftigerweise nur als Inkaufnahme des Erfolgs ausgelegt werden kann. Was die betroffene Person wusste, wollte und in Kauf nahm, betrifft innere Tatsachen und ist somit eine Tatfrage. Rechtsfrage ist hingegen, ob im Lichte der festgestellten Tatsachen der Schluss auf Eventualvorsatz berechtigt er-

scheint (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 (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 (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 (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 beweiswürdiger Hinsicht klar feststehen, ansonsten eine Einstellung ausser Betracht fällt (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 insbesondere auf die Aussagen der Arbeitgeber angewiesen. Dabei ist davon auszugehen, dass diese 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 deshalb 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 (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. 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 (BGE 112 V 245 E. 1; SRV 1996 ALV Nr. 72 S. 220). 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 (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 der Beschwerdeführer zur Kündigung Anlass gegeben und deshalb die Folgen seiner selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV selbst zu tragen hat. Dabei ist insbesondere zu prüfen, ob ihm zu Recht ein vorsätzliches Verhalten zur Last gelegt worden ist. Wie bereits dargelegt, muss das dem Beschwerdeführer zur Last gelegte Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar feststehen, andernfalls eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung ausser Betracht fällt (oben, Erwägung 3.3 hiervor).

4.1 Im Kündigungsschreiben vom 31. Mai 2017 bezieht sich die ehemalige Arbeitgeberin auf ein Gespräch gleichen Tages zwischen dem Versicherten und dessen Vorgesetzten, in welchem man ihm mitgeteilt habe, dass sein Arbeitsverhältnis gekündigt werde. Die Beweggründe, die die Arbeitgeberin zu diesem Schritt veranlasst hätten, seien mit dem Versicherten ausführlich besprochen worden. Konkrete Angaben zu den Kündigungsgründen sind diesem Schreiben keine zu entnehmen (Kassen-Dok 4).

4.2 Der Arbeitgeberbescheinigung vom 26. September 2017 ist zu entnehmen, dass dem Versicherten am 31. Mai 2017 per Ende September 2017 gekündigt worden sei. Als Grund für die Kündigung finden sich keine Angaben; angegeben wird lediglich der Kontakt der zuständigen HR-Verantwortlichen der ehemaligen Arbeitgeberin (Kassen-Dok 14).

4.3 Auf Nachfrage der Kasse vom 20. Oktober 2017 erfolgte am 3. November 2017 eine Rückmeldung der ehemaligen Arbeitgeberin zu den Kündigungsgründen. Demnach habe eine mangelnde Kooperationsfähigkeit verbundenen mit fehlender Akzeptanz und Wertschätzung gegenüber getroffenen Entscheidungen von Vorgesetzten und des Hauptabteilungsleiters zur Kündigung geführt. Trotz mehrmaliger Gesprächsrunden zwischen dem Mitarbeiter, dem Abteilungsleiter, dem Hauptabteilungsleiter und dem HR hätten sich im vergangenen Jahr keine bemerkbaren Verbesserungen eingestellt. Der Führungsaufwand für den Abteilungsleiter und den Hauptabteilungsleiter seien im Verhältnis zu den erbrachten Leistungen nicht mehr akzeptabel gewesen und hätten den normalen Rahmen bei Weitem überstiegen. Der Mitarbeiter habe eine verzerrte Eigenwahrnehmung der erbrachten Arbeitsleistung und der Arbeitsqualität aufgewiesen. Seine Arbeitsleistung und die Arbeitsqualität seien ungenügend gewesen. Diese Themen seien im Kündigungsgespräch angesprochen worden. Im Weiteren habe der Versicherte wie-

derholt Gesprächstermine kurzfristig abgesagt, weil aus seiner Sicht das Meeting keinen Sinn gemacht habe oder weil ihm sein Hobby Gleitschirmfliegen wichtiger gewesen sei. Er sei mit der Reorganisation der Abteilung nicht einverstanden gewesen und habe die Abstimmung zusammen mit dem Hauptabteilungsleiter betreffend sein Aufgabengebiet verweigert (Kassen-Dok 57).

Beigelegt sind dieser Stellungnahme zwei elektronische Protokolle. Daraus geht hervor, dass der Versicherte am 17. Februar 2017 eine Besprechungseinladung mit der Begründung abgelehnt habe, dass das entsprechende Gespräch keinen Sinn mache. Er habe nicht das Gefühl, dass es etwas ändern würde und dass es überhaupt jemanden interessiere, was vorgehe. Zudem müsse er sich nicht einreden lassen, dass die Dinge nicht so seien, wie er sie spüre und es empfinde. Ebenso wenig müssten alle seinen Aussagen von jemandem ins Negative gezogen werden, so wie es am letzten Meeting geschehen sei. Einem weiteren Protokoll vom 10. Mai 2017 ist zu entnehmen, dass der Versicherte ein auf den frühen Nachmittag seit rund einer Woche geplantes Meeting mit seiner Vorgesetzten zur Aufgaben-Vorabstimmung wenige Stunden zuvor mit der Begründung abgesagt habe, dass er am Nachmittag Gleitschirm fliegen gehe, weil dies der einzige Tag seit langem sei, an welchem dies möglich sei. Er werde für die geplante Demonstration eine erneute Einladung versenden (Kassen-Dok 55 und 56).

4.4 Gemäss Schreiben des Versicherten an die Kasse vom 8. November 2017 entspreche der von seiner ehemaligen Arbeitgeberin angegebene Kündigungsgrund in keiner Weise der Wahrheit. Er habe in seiner ganzen Laufbahn bei seiner ehemaligen Arbeitgeberin weder je eine schlechte Mitarbeiterbewertung noch eine schriftliche Verwarnung oder ein negatives Feedback jeglicher Art erhalten. Seine Beurteilungen seien im Gegenteil stets gut bis sehr gut gewesen. Er sei immer sehr motiviert gewesen und habe stets im Interesse der Firma gehandelt. Leider habe er aufgrund seines überaus hohen Arbeitseinsatzes in den Jahren 2015 und 2016 ein Burnout erlitten, in dessen Folge er mehrere Monate arbeitsunfähig gewesen sei. Nach seiner stetigen Wiedereingliederung anfangs 2016 habe er aber seinen gesamten Arbeitsbereich wieder übernehmen können und habe sich sehr motiviert und engagiert seinen Aufgaben gewidmet. Die jährlichen Mitarbeitergespräche seien jeweils im Mitarbeiterentwicklungstool archiviert worden. Die nicht wahrheitsgetreue Begründung für seine Entlassung könne sicherlich durch die Einsicht in sein Personaldossier widerlegt werden (Kassen-Dok 73 und 74).

4.5 Auf ergänzende Nachfrage der Kasse hin nahm die ehemalige Arbeitgeberin am 31. Januar 2018 erneut Stellung. Es hätten mehrere Gesprächsrunden mit dem Versicherten stattgefunden. Inhalt der Gespräche seien die Aufgabenabstimmung und die Ausrichtung des Bauteilemanagements gewesen. Der Versicherte habe seine neue Vorgesetzte nicht akzeptiert, weshalb auch vermehrt Gesprächsbedarf vorhanden gewesen sei und zusätzliche Abstimmungstermine hätten stattfinden müssen, in welche sich auch der übergeordnete Vorgesetzte haben involvieren müssen. Der Versicherte habe Prozesse einführen wollen, ohne diese mit den Schnittstellen vernünftig abgeklärt zu haben. Es habe sodann eine kurzfristige Absage eines Meetings wegen schönen Wetters gegeben. An diesem Meeting hätte der Versicherte seiner Vorgesetzten ein Arbeitstool zeigen sollen, habe es aber vorgezogen, seiner Freizeitaktivität nachzugehen. Er habe nicht akzeptiert, dass er bedingt durch die Unternehmensstrategie in

den Arbeitsabläufen eine andere Rolle bzw. andere Aufgaben hätte übernehmen sollen. Bei den Abstimmungsmeetings sei es nicht um die künftigen Aufgaben gegangen, sondern darum, wie die eigene Vorstellung des Versicherten betreffend seine Aufgaben in der Firma hätten umgesetzt werden sollen. Der Versicherte habe dem Vorgesetzten vorgeworfen, keine Ahnung vom Änderungswesen und von den Abläufen zu haben. Zudem sei sein Umgangston gegenüber Vorgesetzten scharf gewesen. Es gebe diesbezüglich aber nur wenig dokumentierte Aufzeichnungen (Kassen-Dok 193).

4.6 Mit Schreiben vom 1. Februar 2018 stellte die ehemalige Arbeitgeberin der Kasse Kopien von Mitarbeiterbeurteilungen, Gesprächsnotizen sowie eine Chronologie der diversen Abstimmungsmeetings zu (Kassen-Dok 203-232). Darauf wird sogleich zurückzukommen sein.

5.1 Ausser zwei kurzfristig abgesagten Gesprächsterminen sind keine Anhaltspunkte in den Akten, die ein Fehlverhalten oder eine mangelhafte Leistung des Beschwerdeführers nahelegen würden. Bis 2014 hat der Versicherte im Gegenteil stets gute bis sehr gute Leistungsbeurteilungen erhalten (Kassen-Dok 206-222). Diese zeichnen ein äusserst zuverlässiges und engagiert-konstruktives Bild, welches zwanglos mit den eigenen Angaben des Versicherten übereinstimmt (Kassen-Dok 73). Nachdem im Juli 2014 ein interner Abteilungswechsel stattgefunden und die Arbeitgeberin diesbezüglich von einer weiterhin angenehmen Zusammenarbeit gesprochen hatte (Kassen-Dok 1), existieren sodann auch für die Folgezeit keine Indizien, welche ein dem Versicherten vorwerfbares Verhalten nahe legen würden. Daran vermag nichts zu ändern, dass im Zusammenhang mit der Umstrukturierung ab Juli 2014 ein „Abstimmungsproblem“ bestanden haben mag (Vernehmlassung der Kasse, S. 5, ad. Ziffer 6e). Den entsprechenden Angaben der ehemaligen Arbeitgeberin kann in diesem Zusammenhang einzig entnommen werden, dass die fachlichen Ansichten des Versicherten einerseits und jene seiner Vorgesetzten andererseits betreffend die Arbeitsabläufe nicht deckungsgleich waren. Dieser Umstand alleine kann gerade mit Blick auf die langjährige Erfahrung des Beschwerdeführers in der Firma und dessen in fachlicher Hinsicht zuvor stets positiv dokumentierten Kompetenzen keinen Vorwurf in arbeitslosenversicherungsrechtlicher Hinsicht begründen. Es trifft zwar zu, dass von einem Arbeitnehmer bei neuen Herausforderungen ebenfalls ein korrektes Verhalten zu erwarten ist. Andererseits ist einer Umstrukturierung stets auch ein Prozess inhärent, bei welchem unterschiedliche Ansichten über Arbeitsabläufe naturgemäss zunächst austariert und neu definiert werden müssen. Ein gelegentlich scharfer Umgangston, wie ihn der Beschwerdeführer teilweise gepflegt haben mag, stellt bei einer solchen Prozessfindung so lange kein vorwerfbares Verhalten dar, als dem betreffenden Arbeitnehmer nicht der berechtigte Vorwurf gemacht wird, er würde sich ungebührlich oder gar frech verhalten. Derartige Vorwürfe sind der Stellungnahme der ehemaligen Arbeitgeberin aber nicht zu entnehmen. In Anbetracht ihrer nachträglich vorgebrachten Einwendungen erscheint es im Gegenteil nur bedingt nachvollziehbar, dass die Arbeitgeberin erst Monate nach der Kündigung sowie auf wiederholte Aufforderung der Kasse hin die nun fraglichen Vorwürfe zu konkretisieren in der Lage war. In diesem Zusammenhang ist denn auch festzustellen, dass der Beschwerdeführer nicht nur die ihm zur Last gelegten Kündigungsgründe, sondern auch den Umstand bestritten hat, dass ihm anlässlich des Gesprächs vom 31. Mai 2017 die nunmehr vorgehaltenen Kündigungsgründe überhaupt dargelegt worden sind (Kassen-Dok 4 und 73). Mit Blick auf das ihm von der Beschwerdegegnerin vorgeworfene

Fehlverhalten steht damit in Bezug auf den Vorwurf mangelnder Kooperationsfähigkeit und fehlender Akzeptanz gegenüber getroffenen Entscheidungen der Vorgesetzten letztlich Aussage gegen Aussage. Unterlagen, welche die in diesem Zusammenhang von der Arbeitgeberin erst spät konkretisierten Fehlleistungen protokollieren würden, bestehen wie erwähnt ausserdem keine. Es ist daher auch nicht nachgewiesen, dass der Beschwerdeführer trotz Wissen um eine Missbilligung sein Verhalten nicht geändert hat und damit seiner Arbeitgeberin mindestens eventualvorsätzlich Anlass zur Kündigung gegeben bzw. eine Kündigung in Kauf genommen hätte. Zumal die Arbeitgeberin auch nicht behauptet hat, je eine Verwarnung ausgesprochen zu haben, vermag daran insbesondere auch nichts zu ändern, dass sie gegenüber der Kasse angegeben hat, im letzten Jahr der Anstellung des Versicherten hätten sich keine bemerkbaren Verbesserungen eingestellt und der Versicherte habe eine verzerrte Eigenwahrnehmung aufgewiesen (Kassen-Dok 57). Derartige Aussagen alleine genügen nicht, ein allfälliges Fehlverhalten des Arbeitnehmers in arbeitslosenversicherungsrechtlicher Hinsicht klar genug zu belegen (oben, Erwägung 3.3 hiervor). Ausserdem handelt es sich bei den von der ehemaligen Arbeitgeberin geltend gemachten Divergenzen betreffend die Abstimmung von Umstrukturierungsprozessen wie zuvor erwähnt ohnehin nicht um derart gravierende Vorkommnisse, bei welchen ohne eine Verwarnung sogleich mit einer Entlassung zu rechnen gewesen wäre (Urteil des Bundesgerichts vom 10. Januar 2007, C 354/05, E. 4.4).

5.2 Es ist zwar unbestritten, dass offenbar diverse Unstimmigkeiten zwischen dem Versicherten und seinen direkten Vorgesetzten bestanden haben. Diese genügen dem zitierten Urteil des Bundesgerichts zufolge alleine aber nicht, dass der Versicherte ohne vorgängige Verwarnung mit einer Entlassung hätte rechnen müssen. Selbst wenn solche Spannungen zu grösseren Differenzen geführt hätten, können sie bei der vorliegenden Aktenlage beweismässig jedenfalls nicht eindeutig und klar genug auf das Verhalten des Versicherten zurückgeführt werden. Es ist in Erinnerung zu rufen, dass nicht leichthin auf ein fehlerhaftes Verhalten eines Arbeitnehmers geschlossen werden darf, wenn die Arbeitgeberin nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche sie keine Beweise anführen kann. So verhält es sich auch hier: Nebst dem Umstand, dass keinerlei schriftliche Protokolle oder echtzeitliche Gesprächsnotizen in Bezug auf die von ihr geltend gemachten Abstimmungsprobleme vorliegen, bleiben die Vorwürfe mit Ausnahme zweier kurzfristig abgesagter Gesprächstermine wenig konkret. Dass der Versicherte mit seinem Verhalten das Vertrauensverhältnis gegenüber seiner Arbeitgeberin letztlich derart strapaziert hat, dass er damit rechnen musste, seine Stelle zu verlieren, ist unter den dargelegten Umständen deshalb nicht dargetan.

5.3 Wie die Vorinstanz zu Recht ausgeführt hat, war die Mitarbeiterbeurteilung des Versicherten, soweit dokumentiert, in der Vergangenheit stets sehr positiv ausgefallen. Ebenso wenig liegen in der jüngsten Vergangenheit seines Arbeitsverhältnisse allfällige Beanstandungen vor, wonach dem Versicherten zum Vorwurf gemacht werden könnte, dass er hätte wissen müssen, seine Leistung und die im Nachgang von seiner ehemaligen Arbeitgeberin nunmehr bemängelte Kooperation könnten eine Kündigung zur Folge haben. Damit aber kann nicht gesagt werden, der Beschwerdeführer habe eine solche zumindest eventualvorsätzlich in Kauf genommen. Daran ändern auch die ihm von der Kasse konkret vorgeworfenen Absagen zweier Besprechungstermine nichts. Weder geht aus den Akten hervor noch wird seitens der Parteien

behauptet, dass dem Versicherten nach der abgesagten Besprechung am 2. Februar 2017 konkrete Erwartungen an eine verbesserte Kooperation nahe gelegt worden wären. Den Akten lässt sich vielmehr entnehmen, dass im Nachgang zwischen Februar und April 2017 diverse weitere Abstimmungsmeetings stattgefunden haben, anlässlich welcher der Versicherte trotz seiner offenbar kritischen Haltung gegenüber Neuerungen und trotz eines in diesem Zusammenhang allenfalls auch forschten Auftritts offenbar nie konkret verwarnt oder gerügt worden ist. Die Akten zeichnen in diesem Zusammenhang vielmehr das Bild einer allenfalls schwierigen Zusammenarbeit, die aber letztlich während mehrerer Monate ohne aktenkundige Beanstandungen weiter geführt worden ist. Bei dieser Ausgangslage musste der Beschwerdeführer aber nicht damit rechnen, dass sein Arbeitsverhältnis gekündigt würde. Dasselbe gilt letztlich für die Absage des auf den 10. Mai 2017 geplanten Abstimmungsmeetings. Diese zweite kurzfristige Absage ist zwar ebenfalls aktenkundig und wird vom Beschwerdeführer denn auch zu Recht nicht bestritten. Indessen stellt auch sie keine derart grobe Verletzung von arbeitsrechtlichen Pflichten dar, dass der Versicherte deshalb mit einer Kündigung hätte rechnen müssen. Hintergrund bildet der Umstand, dass aus den entsprechenden Akten gerade nicht hervorgeht, dass sich der Versicherte weiteren Gesprächen verweigert hätte. Es ist zwar nicht von der Hand zu weisen, dass eine kurzfristige Absage eines Termins, zu welchem bereits rund eine Woche zuvor eingeladen worden war, nicht einfach hingenommen werden kann. Eine eigentliche Arbeitsverweigerung kann darin aber nicht erkannt werden, weil der Versicherte zusammen mit seiner Absage zugleich angekündigt hat, für die beabsichtigte Demonstration der Prozesse seinerseits neu einzuladen. In arbeitslosenversicherungsrechtlicher Hinsicht stellt diese zweite Absage daher ebenfalls keine derart gravierende Verfehlung dar, bei welcher ohne Weiteres eine Kündigung zu erwarten gewesen wäre (Kasse-Dok 55).

5.4 Zusammenfassend trat die Unzufriedenheit der Arbeitgeberin mit der Leistung des Beschwerdegegners zu wenig klar zu Tage, dass auf ein eventualvorsätzliches Verhalten des Versicherten zu schliessen ist. Damit erübrigen sich weitere Abklärungen zu einem allfälligen Fehlverhalten. Kann dem Beschwerdeführer kein eventualvorsätzliches oder gar vorsätzliches Fehlverhalten zur Last gelegt werden, ist von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung abzu sehen. Dies führt zur Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheids und zur Gut heisung der Beschwerde.

6.1 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.

6.2 Art. 61 lit. g Satz 1 ATSG hält fest, dass die obsiegende Beschwerde führende Person Anspruch auf Ersatz der Parteikosten hat. Bei diesem Ausgang des Verfahrens ist dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung zu Lasten der Vorinstanz zuzusprechen. Der gemäss Honorarnote vom 4. Juni 2018 für das vorliegende Beschwerdeverfahren geltend gemachte Aufwand von 12 Stunden und fünf Minuten ist hoch, indessen noch knapp als angemessen zu taxieren und zu dem praxisgemäss vor dem Kantonsgericht üblichen Stundenansatz von Fr. 250.— (vgl. § 3 Abs. 1 der Tarifordnung für die Anwältinnen und Anwälte vom 17. November 2003) zu entgelten. Die ausgewiesenen Auslagen in der Höhe von Fr. 188.30 sind ebenfalls

angemessen. Dem Beschwerdeführer ist demnach eine Parteientschädigung im Umfang von Fr. 3'456.25 (12 Stunden und fünf Minuten à Fr. 250.— zuzüglich Auslagen von Fr. 188.30 und 7,7 % Mehrwertsteuer) zu Lasten der Vorinstanz zuzusprechen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. In Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland vom 15. Februar 2018 aufgehoben.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland hat dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 3'456.25 (inkl. Auslagen und 7,7% Mehrwertsteuer) auszurichten.

Vermerk eines allfälligen Weiterzugs

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