



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 30. Oktober 2018 (715 18 78 / 297)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung. Der Beschwerdeführer hat durch sein Verhalten seine Entlassung nicht eventualvorsätzlich in Kauf genommen.

_____ Besetzung Präsidentin Eva Meuli, Gerichtsschreiberin i.V. Martina Somogyi

_____ Parteien A._____, Beschwerdeführer

gegen

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

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Der 1956 geborene A._____ arbeitete vom 1. Februar 2009 bis 30. Juni 2017 als Mitarbeiter im Stundenlohn bei der B._____ AG. Das Arbeitsverhältnis wurde mit Schreiben der Arbeitgeberin vom 21. April 2017 per 30. Juni 2017 aufgelöst. Begründet wurde die Kündigung damit, dass A._____ trotz zweimaliger mündlicher Verwarnung das Uniformreglement verletzt und er sich gegenüber einer Kundin negativ über Sparmassnahmen geäussert habe sowie zu spät zum Dienst erschienen sei. Am 20. Juni 2017 meldete sich A._____ beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und erhob am 23. Juni 2017 An-

spruch auf Arbeitslosenentschädigung bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Basel-Landschaft (Arbeitslosenkasse) ab 1. Juli 2017.

Mit Verfügung vom 27. Juli 2017 stellte die Arbeitslosenkasse A._____ ab dem 1. Juli 2017 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Hiergegen erhob er am 24. September 2017 Einsprache, die vom Kantonalen Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Baselland (KIGA), Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, Einspracheinstanz, mit Entscheid vom 7. Februar 2018 abgewiesen wurde.

B. Gegen den Entscheid des KIGA richtet sich die vorliegende Beschwerde, welche A._____ am 4. März 2018 beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), erhob. Er beantragte, der Entscheid vom 7. Februar 2018 sei vollumfänglich aufzuheben, es sei von einer Einstellung der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit abzusehen. Zur Begründung brachte er im Wesentlichen vor, dass die Arbeitgeberin ihm zu Unrecht Fehler vorgeworfen habe. Er habe dem Uniformreglement entsprechende Schuhe getragen, sei nur wenige Minuten zu spät zum Dienst erschienen und er habe sich gegenüber einer Kundin der Arbeitgeberin nicht negativ über Sparmassnahmen geäußert.

C. Zur Beschwerde liess sich die Arbeitslosenkasse am 22. Mai 2018 vernehmen und beantragte deren Abweisung.

Die Präsidentin zieht **in Erwägung** :

1.1 Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 in Verbindung mit den Art. 56 und 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 kann gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Örtlich zuständig ist nach Art. 100 Abs. 3 AVIG in Verbindung mit Art. 128 Abs. 1 sowie Art. 119 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. Vorliegend kommt der in X._____ lebende Beschwerdeführer seinen Kontrollpflichten im Kanton Basel-Landschaft nach, weshalb die örtliche Zuständigkeit zu bejahen ist. Laut § 54 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht als einzige gerichtliche Instanz des Kantons Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG, weshalb auch die sachliche Zuständigkeit des Kantonsgerichtes gegeben ist. Auf die im Übrigen form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde vom 4. März 2018 ist einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 entscheidet die präsidiierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 10'000.-- durch Präsidialentscheid. Streitig und zu prüfen ist, 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. 55.60 beläuft sich der Streitwert auf Fr. 1'723.60. Die Angelegenheit ist deshalb präsidial zu entscheiden.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um 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, in: Schindler/Tanquerel/Tschannen/Uhlmann, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, 3. Aufl., Basel 2016, Rz. 828).

2.2 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos 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 (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 – hier der Arbeitgeberkündigung – 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 Versicherte sich für die Tatbestandsverwirklichung entscheidet, sie in Kauf nimmt. Weitestgehend ausser Frage stehen dürfte das Willenselement nur, wenn der Versicherte die Kündigung durch den Arbeitgeber 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 Versicherte 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 Versicherten bekannten Risikos der Tatbestandsverwirklichung, die Schwere der Sorgfaltspflichtverletzung, die Beweggründe des Versicherten und die Art der Tathandlung. Das Gericht darf vom Wissen

des Versicherten auf dessen 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 der Versicherte 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 (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 (BGE 125 V 193 E. 2, Urteil des Bundesgerichts vom 17. Juni 2009, 8C_412/2009, E. 1; THOMAS LOCHER/THOMAS GÄCHTER, Grundriss des Sozialversicherungsrechts, 4. Aufl., Bern 2014, § 70 Rz. 3 und 20 ff.).

3.2 Das Kantonsgericht hat in Sozialversicherungssachen die vollständige Überprüfungsbefugnis und ist in der Beweiswürdigung frei (§ 57 VPO in Verbindung mit Art. 61 Satz 1 ATSG vom 6. Oktober 2000; Art. 61 lit. c ATSG). 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 (MAX KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4. Auflage, S. 135). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosser Möglichkeit eines bestimmten Sachverhaltes genügt diesen Beweisanforderungen nicht. Es ist vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die das Gericht von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (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 Um-

ständen 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).

4.1 Zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer zur Kündigung Anlass gab respektive, ob er diese durch sein Verhalten voraussehen musste und, für den Fall ihres Eintritts, in Kauf genommen hat. Fraglich ist somit, ob er 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 zu tragen hat. Dabei ist insbesondere zu prüfen, ob auf der Ebene des Sachverhaltes ein bestimmtes Verhalten klar feststeht und dem Versicherten zur Last gelegt werden muss, damit eine Kündigung im vorgenannten Sinne (vgl. hiervor E. 3.3) riskiert zu haben.

4.2.1 Nach den Angaben der Arbeitgeberin haben folgende Ereignisse zur Kündigung geführt. Laut Gesprächsprotokoll vom 20. April 2017 sei der Beschwerdeführer mit seinem Team am 21. März 2017 fünfundzwanzig Minuten zu spät zum Dienst an der C._____ erschienen und habe sich anschliessend gegenüber einer Kundin negativ über Sparmassnahmen der D._____ geäussert. Der Chef Verkauf & Führungssektion habe sich bei der Kundin entschuldigen müssen. Mit Schreiben vom 21. April 2017 habe sie das Arbeitsverhältnis per 30. Juni 2017 gekündigt. Begründet wurde die Kündigung damit, dass der Beschwerdeführer trotz zweimaliger mündlicher Verwarnung das Uniformreglement verletzt und er sich gegenüber einer Kundin negativ über Sparmassnahmen geäussert habe. Diese Angaben bestätigte die Arbeitgeberin in ihrem Schreiben vom 24. Mai 2017 an die Arbeitslosenkasse. Gemäss Aktennotiz vom 18. Mai 2017 klärte die Arbeitgeberin die Sachlage auf Wunsch des Beschwerdeführers nochmals ab, wobei die Kundin bei ihren Aussagen geblieben sei resp. jene der Arbeitgeberin bestätigt habe. Auch in der Arbeitgeberbescheinigung vom 23. Juni 2017 wiederholte die Arbeitgeberin sodann die Kündigungsgründe des Verstosses gegen das Uniformreglement und das negative Verhalten des Beschwerdeführers. Auf Nachfrage führte sie aus, dass der Beschwerdeführer trotz zwei Ermahnungen Schuhe, die nicht dem Uniformreglement entsprochen hätten, getragen habe. Neben den negativen Äusserungen gegenüber einer Kundin bezüglich Sparmassnahmen sei er zudem zu spät zum Dienst bei derselben Kundin erschienen. Im Rahmen des Einspracheverfahrens veranlasste die Arbeitslosenkasse am 23. Oktober 2017 eine amtliche Erkundigung bei der Arbeitgeberin. Am 8. November 2017 teilte diese mit, dass der Beschwerdeführer sich am 21. März 2017 gegenüber der Kundin wie folgt geäussert habe: „Für das Geld, was sie der B._____ bezahlen, sind wir noch früh da.“

4.2.2 Der Beschwerdeführer nannte im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 23. Juni 2017 als Kündigungsgrund „Fehlererfassung, Einsatz und Uniformierung“. Im Fragebo-

gen „Rechtliches Gehör“ vom 25. Juli 2017 führte er aus, dass er sich nach der Aufbauphase bei der C._____ über das zu knappe Arbeitspensum beklagt habe. Die Arbeitgeberin habe ihm darauf verschiedene Fehler vorgeworfen. Weiter hielt der Beschwerdeführer fest, dass es anderen Mitarbeitern ähnlich ergangen sei. Entweder man habe ihnen gekündigt oder man habe sie veranlasst, selbst zu kündigen.

Im Einspracheverfahren wiederholte der Beschwerdeführer die bereits gemachten Angaben und konkretisierte im Schreiben „Rechtliches Gehör zu Einsprache“ vom 27. November 2017 die von der Arbeitgeberin konstruierte Fehlermeldung. Sie habe behauptet, er habe eine beim Messestand abgestellte Palette mit Beleuchtungsmaterial beschädigt. Er sei sodann aufgefordert worden, die Beschädigung zuzugeben, da die Versicherung den Schaden bezahlen würde. Den verspäteten Antritt am Einsatzort begründete der Beschwerdeführer damit, dass er eine neu zusammengesetzte Gruppe zuerst instruieren müsse. Eine gute Instruktion ermögliche, dass später kleine Probleme selbst gelöst werden könnten. Ausserdem hätten einige Mitarbeiter nochmals die Garderobe aufsuchen müssen, da es nicht mehr erlaubt gewesen sei, persönliche Gegenstände während des Dienstes auf sich zu tragen. Er sei der Ansicht, die Verspätung am Einsatzort habe weniger als fünf Minuten gedauert. Zudem wies er darauf hin, dass er seinen Dienst wie meist sogar einiges früher begonnen habe.

Weiter bestritt der Beschwerdeführer in Bezug auf die geltend gemachten negativen Äusserungen gegenüber der Kundin Sparmassnahmen erwähnt zu haben. Er machte zwei mögliche Varianten geltend, wie es zu diesem „Missverständnis“ gekommen sein könnte. Gemäss erster Variante könnte ein Mitarbeiter der Reinigungsfirma ein Gespräch mit der Kundin geführt haben. Dabei sei vielleicht vor oder nach dem Gespräch von einer Drittperson eine solche Aussage getätigt worden. Alternativ könnte ein Mitarbeiter der Reinigungsfirma etwas falsch verstanden und dies der Kundin mitgeteilt haben. In seiner Stellungnahme vom 27. November 2017 zur amtlichen Erkundigung schilderte der Beschwerdeführer sodann, dass es im Gespräch mit der Kundin um die Bewachung während der Reinigung gegangen sei. Dass dabei Sparmassnahmen zur Sprache gekommen seien, schliesst er nicht aus.

Bezüglich der vorgeworfenen Uniformreglementverletzung machte der Beschwerdeführer geltend, dass er weder verwarnt worden sei noch einen Verweis erhalten habe. Er machte geltend, er habe die Schuhe bereits in den vergangenen Jahren getragen. Zudem sei es ihm nicht möglich gewesen, neue Schuhe zu besorgen, da die an ihn gerichtete Aufforderung an einem Wochenende erfolgt sei.

4.2.3 Die Arbeitslosenkasse ging in ihrer Verfügung vom 27. Juli 2017 von einer zumindest teilweisen selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit aus und stellte den Versicherten deshalb in der Anspruchsberechtigung für 31 Tage ein. Daran hielt sie sowohl im Einspracheverfahren als auch in der Vernehmlassung des Beschwerdeverfahrens fest. Die von der Arbeitgeberin geltend gemachten Kündigungsgründe seien nachvollziehbar. Die Ausführungen des Beschwerdeführers seien hingegen pauschal gehalten und würden weder durch genaue Daten noch Namen betroffener Personen konkretisiert, weshalb seinen Behauptungen nicht gefolgt werden könne.

4.3 In der vorliegenden Beschwerde verweist der Beschwerdeführer auf seine bereits erwähnten Ausführungen.

5. Wie in Erwägung 3.2 hiervor ausgeführt, muss die selbstverschuldete Kündigung in beweismässiger Hinsicht klar feststehen, damit eine Einstellung in Betracht kommt. Massgeblich ist nicht, welcher Verfahrensablauf als der überwiegend wahrscheinliche anzusehen ist, sondern, ob das fehlerhafte Verhalten des Beschwerdeführers mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit erstellt ist (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 3. März 2016, 8C_22/2016, E. 6.1 mit Hinweis). Dies muss vorliegend in Würdigung der gesamten Aktenlage verneint werden. In Bezug auf den Vorwurf, dass der Beschwerdeführer sich nicht ans Uniformreglement gehalten habe, weist die Arbeitgeberin darauf hin, ihn zwei Mal mündlich ermahnt zu haben, passendes Schuhwerk zu tragen. Der Beschwerdeführer bestreitet dies und macht im Wesentlichen geltend, er sei lediglich darauf hingewiesen worden, er müsse bei der Arbeit reglements-konforme Schuhe tragen. Er habe diese Schuhe aber bereits bei früheren Einsätzen getragen, ohne dass dies beanstandet worden sei. In einer solchen Konstellation darf rechtsprechungsgemäss – wie in Erwägung 3.3 erwähnt – nicht unbesehen auf die Darstellung der ehemaligen Arbeitgeberin abgestellt werden. Dies umso weniger, als sie in ihrem Schreiben vom 8. November 2017 nicht mehr angibt, den Beschwerdeführer ermahnt zu haben, sondern ihn nur darauf hingewiesen habe, passendes Schuhwerk zu tragen. Zudem schliesst sie selbst nicht mehr aus, dass er die beanstandeten Schuhe bereits früher angehabt habe. Unter diesen Umständen kann aber nicht ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers geschlossen werden. Nicht anders verhält es sich betreffend den verspäteten Dienstantritts. Die Arbeitgeberin bringt in dieser Hinsicht vor, der Beschwerdeführer sei 25 Minuten zu spät am Einsatzort erschienen. Auch dies wird vom Beschwerdeführer bestritten. Bereits in seiner Einsprache vom 24. September 2017 führte er aus, dass er seinen Dienst wie immer einiges früher als verlangt begonnen habe. Er habe dabei die neu zusammengesetzte Gruppe instruiert. Dies habe zu einer Verspätung von wenigen Minuten geführt. Daran hielt er auch in der vorliegenden Beschwerde fest, weshalb der Arbeitgeberin auch in dieser Hinsicht nicht bedenkenlos gefolgt werden kann. Sie untermauert ihre Behauptung vor allem mit dem Gesprächsprotokoll vom 20. April 2017, welches vom Beschwerdeführer aber nicht unterzeichnet worden war. Auch diesem ist jedoch zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer bereits im Rahmen dieser Aussprache die ihm vorgeworfene Verspätung von 25 Minuten bestritt. In der Arbeitgeberbescheinigung vom 23. Juni 2017 wird die Verspätung als Kündigungsgrund gar nicht mehr erwähnt und eine Verwarnung hierfür erfolgte ebenfalls nicht (vgl. Schreiben der B.____ AG vom 24. Mai 2017). Somit ist letztlich aber auch in Bezug auf die vorgeworfene Verspätung ein Fehlverhalten des Beschwerdeführers nicht klar erstellt. Es ist damit nicht ausgewiesen, dass er seiner Arbeitgeberin mindestens eventualvorsätzlich Anlass zur Kündigung gegeben bzw. eine Kündigung in Kauf genommen hätte. Schliesslich habe auch das weitere Verhalten des Beschwerdeführers an der C.____, wonach er sich gegenüber einer Kundin negativ über Sparmassnahmen geäussert habe, zur Auflösung des Arbeitsvertrags geführt. Der Beschwerdeführer stellt sich jedoch auch hierzu auf den Standpunkt, dass dies nicht zutrefte; er habe sich gegenüber der Kundin nur über das knappe Arbeitspensum beklagt. Diesbezüglich wird in der Stellungnahme vom 24. Mai 2017 festgehalten, dass der Beschwerdeführer sich negativ geäussert habe. In der Arbeitgeberbescheinigung vom 23. Juni 2017 wird als Kündigungsgrund in erster Linie der

Verstoss gegen das Uniformreglement genannt. Das Fehlverhalten wird nur insofern angedeutet, als das Arbeitsverhältnis auch deshalb aufgelöst worden sei. Eine Verwarnung wurde nicht ausgesprochen, was aber in Anbetracht der vorgeworfenen Äusserungen betreffend Sparmassnahmen nicht erstaunt, handelt es sich dabei doch kaum um ein derart gravierendes Vorkommnis, dass auch ohne Verwarnung mit einer Entlassung zu rechnen gewesen wäre (vgl. Urteil des Bundesgericht vom 10. Januar 2007, C354/05, 4.4). Unter diesen Umständen musste der Beschwerdeführer – entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin – auch in Bezug auf sein Verhalten an der C._____ nicht davon ausgehen, dass dieses eine Entlassung zur Folge haben könnte.

6. Zusammenfassend steht fest, dass der Beschwerdeführer die Kündigung und den Verlust seiner Arbeitsstelle nicht eventualvorsätzlich in Kauf genommen hat. Folglich fehlt es an der beweismässigen Voraussetzung für eine Einstellung nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV. Eine Einstellung ist demnach nicht möglich. Die Beschwerde ist nach dem Ausgeführten gutzuheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 7. Februar 2018 ist aufzuheben.

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

Demgemäss wird **erkannt** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird gutgeheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 7. Februar 2018 aufgehoben.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.

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