



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 14. November 2018 (715 17 328 / 310)

Arbeitslosenversicherung

Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit, ein fehlerhaftes Verhalten des Beschwerdeführers ist nicht erstellt

_____ Besetzung Präsidentin Eva Meuli, Gerichtsschreiber Pascal Acrémann

_____ Parteien **A.**_____, Beschwerdeführer, vertreten durch Daniel Altermatt, Rechtsanwalt, Neuarlesheimerstrasse 15, Postfach 435, 4143 Dornach

gegen

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

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Der 1976 geborene A.____ war seit dem 1. August 2012 bei der B.____AG als Gerüstmonteur tätig. Am 20. Oktober 2016 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis per 31. Dezember 2016. Am 27. Oktober 2016 meldete er sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) X.____ zur Arbeitsvermittlung an und erhob ab 1. Januar 2017 Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Mit Verfügung Nr. 572/2017 vom 21. März 2017 stellte die Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) A.____ ab dem 1. Januar 2017

wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 36 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Daran hielt sie auch auf Einsprache des Versicherten hin mit Entscheid vom 29. August 2017 fest.

B. Hiergegen erhob A.____, vertreten durch Rechtsanwalt Daniel Altermatt, am 29. September 2017 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Er beantragte, in Gutheissung der Beschwerde sei der Einspracheentscheid vom 29. August 2017 aufzuheben. Eventualiter seien die verfügbaren 36 Einstelltage zu reduzieren; unter o/e-Kostenfolge. In verfahrensrechtlicher Hinsicht beantragte er die Durchführung einer Parteiverhandlung. Zur Begründung hielt er im Wesentlichen fest, dass keine Pflichtverletzungen vorlägen, die eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen würden. Selbst wenn solche Gründe bejaht würden, sei die Höhe der erfolgten Einstellung unverhältnismässig.

C. In ihrer Vernehmlassung vom 18. Dezember 2017 schloss die Beschwerdegegnerin auf Abweisung der Beschwerde.

D. An der Parteiverhandlung vom 27. März 2018 gelangte die Präsidentin des Kantonsgerichts, Abteilung Sozialversicherungsrecht, zur Auffassung, dass eine abschliessende Beurteilung der Angelegenheit gestützt auf die vorhandenen Akten nicht möglich sei. In der Folge stellte sie das Verfahren aus und unterbreitete der ehemaligen Arbeitgeberin zur weiteren Klärung des massgebenden Sachverhalts einen Fragenkatalog, welcher am 11. April 2018 beantwortet wurde. Hierzu nahmen die Parteien am 4. Juli 2018 Stellung.

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 i.V.m. 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 kam der Beschwerdeführer seinen Kontrollpflichten im Kanton Basel-Landschaft nach, weshalb die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts 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. Auf die im Übrigen frist- und formgerecht erhobene Beschwerde vom 29. September 2017 ist einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 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, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 36 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 195.50 beläuft sich der Streitwert auf Fr. 7'038.-- (36 x Fr. 195.50). Die Angelegenheit ist deshalb präsidial zu entscheiden.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (Schadenminderungspflicht; vgl. BGE 114 V 285 E. 3, 111 V 239 E. 2a, 108 V 165 E. 2a). Kommt sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen (vgl. Art. 30 AVIG). Die Einstellung hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als Verwaltungssanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (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 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).

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 (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 2014, S. 542, 598; 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. 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 Nach Art. 81 Abs. 1 lit. a und b AVIG obliegt es der Arbeitslosenkasse, die Anspruchsberechtigung der versicherten Person zu prüfen und sie in den Fällen von Art. 30 Abs. 1 AVIG in der Anspruchsberechtigung einzustellen. Im Rahmen dieser Pflichten hat die Arbeitslosenkasse namentlich abzuklären, welche Gründe zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses zwischen der versicherten Person und ihrem (ehemaligen) Arbeitgeber geführt haben. Dabei ist sie für die Ermittlung des rechtserheblichen Sachverhalts regelmässig auf die Aussagen des ehemaligen Arbeitgebers angewiesen. Dieser wird im Formular "Arbeitgeberbescheinigung" auf seine Pflicht zu wahrheitsgetreuer Auskunft (Art. 28 ATSG) und bei zusätzlichen Erkundigungen der Arbeitslosenkasse regelmässig auch auf allfällige strafrechtliche Konsequenzen der Verletzung der genannten Pflicht (vgl. Art. 105 und 106 AVIG) aufmerksam gemacht; zudem ist zu berücksichtigen, dass er vom Ausgang des Verfahrens nicht betroffen wird, und es darf in der Regel davon ausgegangen werden, dass er seine Sachverhaltsdarstellungen abgibt, ohne die versicherte Person in einem ungünstigen Licht erscheinen zu lassen. Trotz der erheblichen Bedeutung,

welche den Aussagen des Arbeitgebers zu den Umständen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zukommt, darf aber nicht einzig auf diese abgestellt werden, wenn die Aussagen bestritten und durch keine weiteren Indizien gestützt werden (ARV 1999 Nr. 8 S. 39 E. 7b; BGE 112 V 245 E. 1, je mit Hinweisen).

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

5.1 Aufgrund der vorliegenden Unterlagen stellt sich der rechtserhebliche Sachverhalt wie folgt dar:

5.2 Der Beschwerdeführer war seit dem 1. August 2012 bei der B.____AG als Gerüstmonteur tätig. Am 20. Oktober 2016 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis per 31. Dezember 2016 ohne Grundangabe. Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 2. November 2016 gab der Versicherte an, dass Meinungsverschiedenheiten zur Kündigung geführt hätten. In der Arbeitgeberbescheinigung vom 9. Januar 2017 äusserte sich die ehemalige Arbeitgeberin aber nicht zum Grund der Kündigung. Auf Anfrage der Beschwerdegegnerin führte sie am 30. Januar 2017 aus, dass zunehmend Verständigungsprobleme zwischen dem Versicherten und seinem Vorgesetzten aufgetreten seien. Nachdem sich keine Besserung eingestellt habe, sei das Anstellungsverhältnis aufgelöst worden. Auf Nachfrage der Arbeitslosenkasse hin hielt die ehemalige Arbeitgeberin am 13. Februar 2017 fest, dass der Versicherte die Sicherheitsvorschriften trotz mehrerer mündlicher Abmahnungen und einer schriftlichen Verwarnung nur teilweise oder gar nicht eingehalten habe. Die Probleme seien ungefähr seit Anfang 2016 immer häufiger aufgetreten. Zudem habe das Verhalten des Versicherten zu Reklamationen von Kunden geführt, da er die Arbeit nicht sauber und nicht vorschriftsgemäss ausgeführt habe. Der Versicherte hätte zur Verbesserung der Verständnisproblematik beitragen können, indem er die geltenden Sicherheitsvorschriften eingehalten und sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten verbessert hätte. Die ehemalige Arbeitgeberin legte eine Kopie der Verwarnung vom 30. Juni 2016 bei. Darin wurde im Wesentlichen festgehalten, dass er wiederholt ohne Helm gearbeitet und vorschriftswidrig Gerüste demontiert habe. Der letzte Vorfall habe sich am Morgen des 30. Juni 2016 ereignet. Es wurde darauf hingewiesen, dass bei einem nächsten Verstoss gegen die Arbeitssicherheit eine fristlose Kündigung erfolge. Am 4. Juli 2016 bestätigte der Versicherte, diese Verwarnung gelesen und verstanden zu haben.

5.3 Im Arbeitszeugnis vom Dezember 16 wurde festgehalten, dass der Versicherte die ihm übertragenen Arbeiten zur vollsten Zufriedenheit der Arbeitgeberin erledigt, zudem zuverlässig gearbeitet habe und stets pünktlich gewesen sei. Dank seiner hilfsbereiten und korrekten Art sei der Umgang mit ihm für Vorgesetzte und Kollegen angenehm gewesen.

5.4 Mit Verfügung Nr. 572/2017 vom 21. März 2017 stellte die Arbeitslosenkasse den Versicherten ab dem 1. Januar 2017 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 36 Tage in der

Anspruchsberechtigung ein. In seiner dagegen gerichteten Einsprache vom 20. April 2017 (Eingang bei der Arbeitslosenkasse) hielt der Versicherte, vertreten durch seine Rechtsschutzversicherung, im Wesentlichen fest, dass er entgegen den Angaben der ehemaligen Arbeitgeberin nie mündlich verwarnet worden sei. Zudem sei die Verwarnung vom 30. Juni 2016 nicht konkret gegen ihn, sondern gegen alle Arbeiter ausgesprochen worden, nachdem Suva-Mitarbeitende bei einer Baustelle beobachtet hätten, dass einige ohne Helm gearbeitet hätten. Die Verwarnung sei unabhängig davon erfolgt, ob der betroffene Mitarbeiter tatsächlich auf jener Baustelle gewesen sei oder nicht. Sie seien unter Kündigungsandrohung gezwungen worden, die Verwarnung zu unterzeichnen. Im Übrigen seien die von der ehemaligen Arbeitgeberin genannten Gründe für die Kündigung haltlos und würden bestritten.

5.5.1 Auf nochmalige Nachfrage der Arbeitslosenkasse hin hielt die ehemalige Arbeitgeberin am 19. Juni 2017 fest, dass letztlich die Summe der beinahe wöchentlichen Vorfälle zur Kündigung geführt hätte. Der Versicherte habe die Anordnungen selten befolgt. Als Beweis reichte sie diverse Unterlagen ein. So u.a. zwei Abmahnungen vom 15. Januar 2010 und 25. Mai 2011 womit der Versicherte angehalten wurde, die Arbeitszeit einzuhalten, sowie Kopien zweier E-Mails (ohne Anhänge) in Bezug auf eine dem Versicherten zur Last gelegte Mängelrüge betreffend Y.____ (E-Mail vom 6. September 2016) und ein dem Beschwerdeführer angelasteten mit einem Lieferwagen der B.____ AG verursachten Schaden in Z.____ (E-Mail vom 20. Juni 2017). Entgegen den Angaben des Versicherten sei niemand zu einer Unterschrift gezwungen worden. Tatsächlich habe der Versicherte gegen Sicherheitsvorschriften verstossen, Schäden verursacht, die Pause nicht eingehalten und sich gegenüber Kunden nicht korrekt verhalten. Der Versicherte sei beinahe wöchentlich mündlich ermahnt worden, so auch als einer der Bauführer den Versicherten auf der Baustelle W.____ ohne Helm und ohne die persönliche Schutzausrüstung gegen Absturz angetroffen habe.

5.5.2 Hierzu nahm der Versicherte am 12. Juli 2017 Stellung, wobei er festhielt, dass die ehemalige Arbeitgeberin die Fragen der Arbeitslosenkasse insgesamt nicht klar beantwortet habe. So benenne sie weder konkrete Vorwürfe oder Ereignisse noch weise sie konkrete Verfehlungen nach. Das zur Last gelegte Fehlverhalten sei deshalb nicht hinreichend nachgewiesen.

6.1 Die Arbeitslosenkasse stützte sich im angefochtenen Einspracheentscheid vom 29. August 2017 vollumfänglich auf die Angaben der ehemaligen Arbeitgeberin und ging davon aus, dass der Beschwerdeführer Anlass zur Kündigung gab bzw. eine solche eventualvorsätzlich in Kauf nahm. Demgegenüber bestreitet der Beschwerdeführer die Vorwürfe der früheren Arbeitgeberin und stellt sich auf den Standpunkt, es sei nicht erwiesen, dass er Pflichtverletzungen begangen habe, die eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen würden. Anlässlich der Parteiverhandlung vom 27. März 2018 gelangte die urteilende Präsidentin des Kantonsgerichts, Abteilung Sozialversicherungsrecht, zur Auffassung, dass eine abschliessende Beurteilung der Angelegenheit gestützt auf die vorhandenen Akten nicht möglich sei. Sie beschloss deshalb, den Fall auszustellen und zur weiteren Abklärung des Sachverhalts von der ehemaligen Arbeitgeberin eine weitere Stellungnahme einzuholen.

6.2 Am 11. April 2018 hielt die ehemalige Arbeitgeberin fest, dass der Beschwerdeführer verwarnt worden sei. Arbeitnehmer würden nur verwarnt, wenn sie gegen Pflichten verstiesse. Es sei durchaus möglich, dass an einem Tag mehrere Mitarbeiter verwarnt würden. Weiter bestätigte sie, dass am 30. Juni 2016 circa drei Mitarbeitende ein ähnliches Schreiben erhalten hätten. Auf die Frage, auf welcher Baustelle Verstösse gegen die Sicherheitsvorschriften festgestellt worden seien, führte sie aus, dass die Verstösse von den Bauführern mitgeteilt und die schriftlichen Verwarnungen dann jeweils Ende Woche erfolgten. Weitere Angaben dazu könnten nicht gemacht werden. Der Versicherte sei am 30. Juni 2016 auf einer Baustelle in C._____ beschäftigt gewesen. Ein Einsatzplan existiere nicht. Ob er am 30. Juni 2016 nachweislich die Sicherheitsvorschriften nicht eingehalten habe, könne heute nicht mehr gesagt werden. Die eingeforderte Anlage zur E-Mail vom 6. September 2016 betreffend „Mängelrüge Y._____“ reichte die ehemalige Arbeitgeberin nicht ein.

7. Wie in Erwägung 3.2 hiervor ausgeführt, muss die selbstverschuldete Kündigung in beweismässiger Hinsicht klar feststehen, damit eine Einstellung in Betracht kommt. Dies bedeutet, dass es vorliegend nicht darum geht, welcher Verfahrensablauf als überwiegend wahrscheinlich anzusehen ist, sondern darum, ob das fehlerhafte Verhalten des Beschwerdeführers 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. Unbestritten ist, dass der Beschwerdeführer am 15. Januar 2010 und am 25. Mai 2011 gemahnt wurde, die Arbeitszeit einzuhalten. Die beiden vor Jahren ausgesprochenen Verwarnungen sind indes nicht von Bedeutung, da es auch nach der Darstellung der ehemaligen Arbeitgeberin nicht noch einmal zu einem derartigen Fehlverhalten kam. Weiter ist aufgrund der vorliegenden Akten nicht rechtsgenügend erstellt, dass der Beschwerdeführer Sicherheitsvorschriften missachtet oder sich sonst wie schuldhaft verhalten hätte und dadurch Anlass zur Kündigung gab bzw. eine solche (eventualvorsätzlich) in Kauf nahm. Dies gilt zunächst in Bezug auf die nicht genauer erläuterte oder belegte Mängelrüge betreffend den Y._____ und den Schaden in Z._____. Ereignisprotokolle oder sonstige echtzeitliche und verlässliche Dokumente über diese Vorfälle liegen jedenfalls nicht vor, weshalb nicht auf ein relevantes Fehlverhalten geschlossen werden kann, bei dem gleich ohne Vorwarnung mit der Entlassung zu rechnen wäre. Soweit die ehemalige Arbeitgeberin von einem inakzeptablen Verhalten des Beschwerdeführers ausgeht, da er wiederholt gegen Vorschriften und Auflagen verstossen habe, ist festzustellen, dass die ehemalige Arbeitgeberin diese vom Beschwerdeführer konsistent bestrittenen Vorwürfe weder genauer erläutern noch Beweise anführen kann. So ergibt sich aus den Akten kein Hinweis darauf, dass die ehemalige Arbeitgeberin mit dem Beschwerdeführer vor der Kündigung Gespräche geführt hätte, in welchen die Missbilligung des Verhaltens mitgeteilt worden wären. Zudem spricht die Tatsache, dass zeitnah zur Kündigung vom 20. Oktober 2016 keine schriftliche Verwarnung vorliegt, gegen die Zuverlässigkeit der Angaben der ehemaligen Arbeitgeberin, wonach Verwarnungen gegen Verstösse von Sicherheitsvorschriften jeweils am Ende der Woche schriftlich festgehalten worden seien. Schliesslich ist – wie sich aus der Stellungnahme der ehemaligen Arbeitgeberin vom 11. April 2018 zeigt – nicht erstellt, dass der Beschwerdeführer am 30. Juni 2016 tatsächlich gegen Sicherheitsvorschriften verstiesse. Insgesamt liegen keine Beweise für die von der ehemaligen Arbeitgeberin vorgebrachten Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor. In einer solchen Konstellation darf rechtsprechungsgemäss – wie in Erwägung 3.3 erwähnt

– nicht unbesehen auf die Darstellung der ehemaligen Arbeitgeberin abgestellt und ohne Weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers geschlossen werden. Dies gilt vorliegend umso mehr, als die ehemalige Arbeitgeberin in der Arbeitgeberbescheinigung vom 9. Januar 2017 nichts vorbrachte, was auf ein fehlerhaftes Verhalten des Beschwerdeführers schliessen liess. Für die Darstellung des Beschwerdeführers spricht denn auch die lange Anstellungsdauer und die Tatsache, dass die ehemalige Arbeitgeberin im Arbeitszeugnis vom Dezember 2016 eine zuverlässige Arbeitsweise und ein korrekter Umgang des Beschwerdeführers attestierte, ist doch ein Arbeitgeber gehalten, ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, (Fehl-) Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers abzugeben. Vor diesem Hintergrund steht das fehlerhafte Verhalten des Beschwerdeführers, welches angeblich zur Kündigung geführt hat, nicht klar fest. Folglich fehlt es an der beweismässigen Voraussetzung für eine Einstellung nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. 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 29. August 2017 ist aufzuheben.

8.1 Art. 61 lit. a ATSG hält fest, dass das Verfahren vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein hat. Es sind deshalb für den vorliegenden Prozess keine Verfahrenskosten zu erheben.

8.2 Laut Art. 61 lit. g ATSG hat die obsiegende beschwerdeführende Person Anspruch auf Ersatz der Parteikosten. Dem Beschwerdeführer als obsiegende Partei ist demnach eine Parteientschädigung zu Lasten der Beschwerdegegnerin zuzusprechen. Der Rechtsvertreter des Versicherten wurde mit Verfügung des Kantonsgerichts vom 13. Juli 2018 aufgefordert, innert unerstreckbarer Frist bis zum 3. August 2018 seine aktualisierte Honorarnote nach Zeitaufwand einzureichen. Gleichzeitig ist er darauf hingewiesen worden, dass das Honorar nach Ermessen festgesetzt werde, falls bis zum genannten Termin keine Honorarnote eingehen sollte. In der Folge liess der Rechtsvertreter dem Kantonsgericht keine aktualisierte Kostennote zukommen, weshalb das Honorar nach Ermessen festzusetzen ist. In der Honorarnote vom 13. Januar 2018 machte der Rechtsvertreter einen Zeitaufwand von 6,5 Stunden geltend, was in Anbetracht der sich stellenden Sachverhalts- und Rechtsfragen angemessen ist. Zusätzlich gewährt das Gericht zwei Stunden für die Parteiverhandlung mit Vorbesprechung sowie eine weitere Stunde Aufwand für die Stellungnahme zum Ergebnis der amtlichen Erkundigung. Demnach erscheint es angemessen, dem Rechtsvertreter einen Aufwand von insgesamt 9,5 Stunden (6,5 Stunden im Jahr 2017 und 3 Stunden im Jahr 2018) zu entschädigen. Dieser Aufwand ist mit dem im Sozialversicherungsrecht üblichen Stundenansatz von Fr. 250.-- zu vergüten (vgl. § 3 Abs. 1 der Tarifordnung für Anwältinnen und Anwälte vom 17. November 2003). Nicht zu beanstanden sind sodann die in der Honorarnote vom 13. Januar 2018 ausgewiesenen Auslagen von Fr. 60.--. Für das Jahr 2018 erscheint es angemessen, dem Rechtsvertreter Auslagen von pauschal Fr. 15.-- zu ersetzen. Dem Beschwerdeführer ist demnach eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 2'643.70 (6,5 Stunden x Fr. 250.-- + Auslagen von Fr. 60.-- zuzüglich 8% Mehrwertsteuer) und (3 Stunden x Fr. 250.-- + Auslagen von Fr. 15.-- zuzüglich 7,7% Mehrwertsteuer) zu Lasten der Beschwerdegegnerin zuzusprechen.

Demgemäss wird **erkannt** :

- ://:
1. In Gutheissung der Beschwerde wird der angefochtene Einspracheentscheid vom 29. August 2017 aufgehoben.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die Beschwerdegegnerin hat dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 2'643.70 (inklusive Auslagen und 8% resp. 7,7% Mehrwertsteuer) auszurichten.

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