



**Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht**

**vom 22. August 2018 (715 18 36 / 228)**

---

**Arbeitslosenversicherung**

**Prüfung der Einstellung in der Anspruchsberechtigung aufgrund selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit; Umfang des Anspruchs auf rechtliches Gehör bei der Abklärung der Umstände, die zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber geführt haben**

\_\_\_\_\_ Besetzung      Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiberin Barbara Vögli

\_\_\_\_\_ Parteien      **A.**\_\_\_\_\_, Beschwerdeführer

gegen

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

\_\_\_\_\_ Betreff      Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A.      A.\_\_\_\_ arbeitete vom 1. März 2012 bis 31. Juli 2017 bei der B.\_\_\_\_ AG (Arbeitgeberin) als Disponent. Dieses Arbeitsverhältnis wurde von der Arbeitgeberin am 24. Mai 2017 schriftlich per 31. Juli 2017 gekündigt. Am 21. Juli 2017 meldete sich A.\_\_\_\_ zur Arbeitsvermittlung an und erhob Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. August 2017 (act. 9). Mit Verfügung Nr. 1545/2017 vom 7. September 2017 stellte die Öffentliche Arbeitslosenkasse, KIGA Baselland (Arbeitslosenkasse), den Versicherten ab dem 1. August 2017 wegen selbstver-

schuldeter Arbeitslosigkeit für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Mit Einspracheentscheid vom 14. Dezember 2017 hiess die Arbeitslosenkasse die vom Versicherten am 6. Oktober 2017 erhobene Einsprache teilweise gut und hob die Verfügung vom 7. September 2017 insoweit auf, als der Versicherte ab dem 1. August 2017 neu für 24 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde. Sie nahm damit eine Reduktion der Einstelltage vor. Zusammenfassend hielt sie fest, dass der Versicherte durch sein Verhalten zumindest eventualvorsätzlich die Kündigung in Kauf genommen habe und somit ein Verschulden an seiner Arbeitslosigkeit trage. Aufgrund der detailreichen Schilderungen des Versicherten zum Arbeitsalltag bei der Arbeitgeberin werde die Einstelldauer um sieben Tage reduziert. Weitere verschuldensmindernde Umstände seien aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Hinsicht jedoch nicht ersichtlich.

B. Gegen diesen Entscheid erhob A.\_\_\_\_\_ beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), mit Eingabe vom 30. Januar 2018 Beschwerde und beantragte sinngemäss die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 14. Dezember 2017 sowie die Feststellung, dass er keine Einstelltage zu bestehen habe. Zusammenfassend machte er geltend, dass sein rechtliches Gehör verletzt worden sei, da ihm die Beschwerdegegnerin das Akteneinsichtsrecht verweigert habe. Es treffe nicht zu, dass er Geschäftsgeheimnisse und Internas an Kunden weiter gegeben habe. Sein Verhalten während des fünfeinhalb Jahre dauernden Anstellungsverhältnisses sei immer ordnungsgemäss, verantwortungsbewusst und loyal gegenüber der Arbeitgeberin gewesen.

C. Die Beschwerdegegnerin schloss in ihrer Vernehmlassung vom 18. April 2018 auf Abweisung der Beschwerde.

Auf die einzelnen Vorbringen der Parteien und die Akten wird – soweit für die Entscheidung notwendig – in den Erwägungen eingegangen.

Die Präsidentin zieht **in Erwägung** :

1.1 Die formellen Voraussetzungen (Einhaltung von Form und Frist, örtliche, sachliche und funktionelle Zuständigkeit des angerufenen Gerichts, Beschwerdelegitimation) sind erfüllt, so dass auf die Beschwerde einzutreten ist.

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. Im vorliegenden Fall ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 24 Tagen und damit im Umfang von Fr. 5'223.60 (24 Taggelder à Fr. 217.65) zu beurteilen. Über die Beschwerde ist präsidial zu entscheiden.

2.1 Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist.

Die Arbeitslosigkeit gilt namentlich dann als selbst verschuldet, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV] vom 31. August 1983). Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je nach Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Bei leichtem Verschulden dauert die Einstellung 1 bis 15 Tage, bei mittelschwerem Verschulden 16 bis 30 Tage und bei schwerem Verschulden 31 bis 60 Tage (Art. 45 Abs. 2 AVIV).

2.2 Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit setzt keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 bzw. Art. 346 Abs. 2 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht OR) vom 30. März 1911 voraus. Es genügt, dass das allgemeine Verhalten der versicherten Person Anlass zur Kündigung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben. Mithin gehören dazu auch charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die die arbeitnehmende Person für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen.

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). 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, Arbeitslosenversicherung, in: Koller/Müller/Rhinow/Zimmerli, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 3. Aufl., Basel 2016, Rz. 837). 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.).

2.4 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht, wonach Versicherungsträger und Ge-

richte von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen haben (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 EVG vom 8. März 2001, C 102/00 E. 1b; BGE 117 V 282 E. 4a; AHI-Praxis 1994 S. 212 E. 4a). Der Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne einer Beweisführungslast begriffsnotwendig aus. Im Sozialversicherungsprozess tragen die Parteien in der Regel eine Beweislast nur insofern, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheidung zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesenen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten will (Urteil des EVG vom 7. November 2002, C 365/01, E. 4.1; BGE 117 V 261 E. 3b mit Hinweisen). Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes auf Grund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 117 V 261 E. 3b mit Hinweisen). Der Untersuchungsgrundsatz wird ergänzt durch den Anspruch auf rechtliches Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV) vom 18. April 1999 und Art. 42 Satz 1 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000. Auf ein Beweismittel darf im Verwaltungsverfahren bei der Entscheidung nicht abgestellt werden, ohne dem Betroffenen Gelegenheit zu geben, an der Beweisabnahme mitzuwirken oder wenigstens nachträglich zum Beweisergebnis Stellung zu nehmen (BGE 117 V 282 E. 4c).

2.5 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, Bern 1978, S. 135). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (BARBARA KUPFER BUCHER, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, 4. Auflage, Zürich 2013, S. 161). Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Es ist vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die das Gericht von allen möglichen Geschehensabläufen als die Wahrscheinlichste würdigt (BGE 126 V 353 E. 5b, 125 V 193 E. 2).

Eine Ausnahme hierzu bildet die Anwendung von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV (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 nicht in Betracht fällt (BGE 112 V 242 E. 1 und Urteil des Bundesgerichts vom 12. Januar 2015, 8C\_582/2014, E. 4, je mit weiteren Hinweisen; THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 837). Bei Differenzen zwischen der Arbeitgeberin und der versicherten Person darf deshalb nicht ohne Weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten der versicherten Person geschlossen werden, wenn die Arbeitgeberin nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche sie keine Beweise anführen kann (BARBARA KUPFER BUCHER, a.a.O., S. 161; THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 837; Urteil des Kantonsgerichts [KGE SV] vom 18. Juni 2002, Nr. 172).

3.1 Der Beschwerdeführer rügt in formeller Hinsicht eine Verletzung seines rechtlichen Gehörs, da die Beschwerdegegnerin im angefochtenen Einspracheentscheid vom 14. Dezember 2017 auf ein Schreiben der Arbeitgeberin vom 22. August 2017 verwiesen habe, zu dem er vorweg nicht habe Stellung nehmen können. Daher habe er seine Einsprache begründen müssen, ohne genaue Informationen darüber erhalten zu haben, was die Arbeitgeberin über ihn gesagt habe. Er habe erst dem Einspracheentscheid entnehmen können, dass die Arbeitgeberin am 22. August 2017 ein Schreiben eingereicht habe. Nach Erhalt des Einspracheentscheids habe er am 8. Januar 2018 schriftlich Akteneinsicht verlangt. Diese sei ihm erst am 12. Januar 2018 gewährt worden.

3.2 Die Beschwerdegegnerin bestreitet in der Vernehmlassung vom 18. April 2018 die Verletzung des rechtlichen Gehörs. Sie habe bei der Arbeitgeberin nach den Gründen für die Kündigung nachgefragt. Diese habe im fraglichen Schreiben vom 22. August 2017 auf die erteilten Verwarnungen und vorhandenen Gesprächsnotizen, die dem Beschwerdeführer hinlänglich bekannt sein dürften, hingewiesen. In der Folge habe man den Beschwerdeführer im Rahmen der Beantwortung des Fragebogens „rechtliches Gehör“ auf die Angaben der Arbeitgeberin „Fehlverhalten, vor allem was die mündliche und schriftliche Kommunikation angeht gegenüber Kunden, Dienstleister, Arbeitskollegen sowie auch Teamkollegen“ hingewiesen und ihm die Möglichkeit eingeräumt, sich dazu zu äussern. Mit der Einsprache vom 6. Oktober 2017 habe der Beschwerdeführer ausführlich zu diversen Vorhaltungen der ehemaligen Arbeitgeberin Stellung bezogen. Daher habe er ausreichend Gelegenheit erhalten, seine Sicht darzulegen. Hinzu komme, dass dem Beschwerdeführer durch die behauptete Nichtgewährung des rechtlichen Gehörs bezüglich der Begründung für die Einstelltage kein Nachteil erwachsen sei; im Gegenteil, diese seien aufgrund seiner Einwände sogar reduziert worden. Eine allfällige Verletzung des Gehörsanspruchs könne zudem mittels vorliegendem Beschwerdeverfahren geheilt werden.

4.1 Wie bereits in Erwägung 2.5 hiervor dargelegt, hat die versicherte Person gemäss Art. 29 Abs. 2 BV und Art. 42 Satz 1 ATSG Anspruch auf rechtliches Gehör. Das rechtliche Gehör dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheids dar, welcher in die Rechtsstellung einer Person eingreift. Dazu gehört insbesondere deren Recht, sich vor Erlass des in ihre Rechtsstellung eingreifenden Entscheids zur Sache zu äussern, erhebliche Beweise beizubringen, Einsicht in die Akten zu nehmen, mit erheblichen Beweisanträgen gehört zu werden und an der Erhebung wesentlicher Beweise entweder mitzuwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen (vgl. dazu Urteil des Bundesgerichts vom 20. April 2012, 9C\_774/2011, E. 2.1 mit Hinweis auf BGE 132 V 368 E. 3.1).

4.2 Das Akteneinsichtsrecht im Besonderen bezieht sich auf sämtliche verfahrensbezogene Akten, die geeignet sind, Grundlage des Entscheids zu bilden. Die Akteneinsicht ist demnach auch zu gewähren, wenn dadurch der Entscheid in der Sache nicht beeinflusst werden kann. Die Einsicht in die Akten, die für ein bestimmtes Verfahren erstellt oder beigezogen wurden, kann demnach nicht mit der Begründung verweigert werden, die betreffenden Dokumente seien für den Verfahrensausgang belanglos. Es muss der betroffenen Person selbst überlassen

sein, die Relevanz der Akten zu beurteilen (BGE 132 V 387 E. 3.2). Um Akteneinsicht zu erhalten, haben die Betroffenen grundsätzlich ein Gesuch einzureichen. Dies bedingt, dass sie über den Bezug neuer entscheidungswesentlicher Akten informiert werden, welche sie nicht kennen und auch nicht kennen können (BGE 132 V 387 E. 6.2).

4.3 Das Recht auf Akteneinsicht ist wie das Recht, angehört zu werden, formeller Natur. Die Verletzung des Rechts auf Akteneinsicht führt ungeachtet der Erfolgsaussichten der Beschwerde in der Sache selbst zur Aufhebung der angefochtenen Verfügung oder des angefochtenen Einspracheentscheids. Vorbehalten bleiben praxisgemäss Fälle, in denen die Verletzung des Akteneinsichtsrechts nicht besonders schwer wiegt und dadurch geheilt wird, dass die Partei, deren rechtliches Gehör verletzt wurde, sich vor einer Instanz äussern kann, welche sowohl die Tat- als auch die Rechtsfragen uneingeschränkt überprüft. Von einer Rückweisung der Sache zur Gewährung des rechtlichen Gehörs an die Verwaltung ist im Sinne einer Heilung des Mangels selbst bei einer schwer wiegenden Verletzung des rechtlichen Gehörs dann abzusehen, wenn und soweit die Rückweisung zu einem formalistischen Leerlauf und damit zu unnötigen Verzögerungen führen würde, die mit dem (der Anhörung gleichgestellten) Interesse der betroffenen Partei an einer beförderlichen Beurteilung der Sache nicht zu vereinbaren wären (BGE 132 V 387 E. 5.1 mit weiteren Hinweisen). Die Heilung eines allfälligen Mangels soll aber die Ausnahme bleiben (BGE 127 V 437 E. 3d/aa).

5.1 Der Sachverhalt stellt sich wie folgt dar: Nachdem sich der Beschwerdeführer zum Bezug von Arbeitslosenleistungen angemeldet hatte, reichte er am 26. Juli 2017 eine Kopie des Kündigungsschreibens der Arbeitgeberin vom 24. Mai 2017 sowie eine Kopie der gleichentags erstellten Freistellungsvereinbarung ein (act. 3 und 4). Im Kündigungsschreiben hielt die Arbeitgeberin einzig fest, dass aufgrund der geführten Gespräche sowie des erneuten Vorfalls vom 22. Mai 2017 entschieden worden sei, das Arbeitsverhältnis ordentlich zu kündigen. Am 10. August 2017 reichte die Arbeitgeberin das Formular „Arbeitgeberbescheinigung“ vom 7. August 2017 ein. Darin gab sie lediglich an, dass sie schriftlich gekündigt habe (act. 48). Eine Kopie des Kündigungsschreibens legte sie nicht bei. Auch sonst äusserte sie sich nicht zum Grund der Kündigung. Mit Schreiben vom 17. August 2017 ersuchte die Beschwerdegegnerin die Arbeitgeberin, detailliert zum Kündigungsgrund Stellung zu nehmen (act. 53). Die Arbeitgeberin machte mit Schreiben vom 22. August 2017 erneut keine konkreten Angaben zum Kündigungsgrund, sondern liess der Beschwerdegegnerin unkommentiert diverse Unterlagen „Gesprächsinformationen und Verwarnungen“ zukommen (act. 54-61). In der Folge verzichtete die Beschwerdegegnerin darauf, konkretere Angaben von der Arbeitgeberin einzuholen. Stattdessen stellte sie dem Beschwerdeführer das Formular „Rechtliches Gehör / Fragebogen Kündigung durch den Arbeitgeber“ (act. 64) zu. Darin führte sie als Kündigungsgrund – offensichtlich mangels Stellungnahme der Arbeitgeberin – einen Satz aus dem Schreiben „letzte Verwarnung“ vom 13. März 2017 der Arbeitgeberin an: „Fehlverhalten, vor allem was die mündliche und schriftliche Kommunikation angeht gegenüber Kunden, Dienstleister, Arbeitskollegen sowie auch Teamkollegen“. Eine Kopie des Schreibens der Arbeitgeberin vom 22. August 2017 sowie die beigelegten Kopien stellte sie dem Beschwerdeführer nicht zu. In seiner Stellungnahme vom 4. September 2017 äusserte sich der Beschwerdeführer zum Vorwurf des Fehlverhaltens sowie konkret zu einem Vorfall, der sich vor der Kündigung zugetragen haben soll (act. 65-71). Nach



Eingang des Schreibens erliess die Beschwerdegegnerin die Verfügung vom 7. September 2017 und stellte den Beschwerdeführer für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung ein wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit. In der Begründung führte sie aus, dass die Arbeitgeberin als Kündigungsgründe Fehlverhalten in der mündlichen und schriftlichen Kommunikation angegeben habe.

5.2 Es steht fest, dass die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer das Schreiben der Arbeitgeberin vom 22. August 2017 sowie die Beilagen im Rahmen des rechtlichen Gehörs und damit vor Erlass der Einstellungsverfügung nicht zur Kenntnis brachte. Mit dieser Vorgehensweise verunmöglichte sie es ihm, seine Rechte vollumfänglich wahrzunehmen. Vorliegend kommt erschwerend hinzu, dass die Arbeitgeberin darauf verzichtete, sich zu den Kündigungsgründen zu äussern. Sie verwies lediglich auf Gesprächsprotokolle und schriftliche Verwarnungen. Damit stand zum Zeitpunkt des Erlasses der Verfügung wie auch zum Zeitpunkt des Erlasses des vorliegend angefochtenen Einspracheentscheids der Kündigungsgrund nicht fest beziehungsweise lag gar keine konkrete Stellungnahme der Arbeitgeberin vor. Die Beschwerdegegnerin versäumte es, bei der Arbeitgeberin den genauen Kündigungsgrund abzuklären. Stattdessen interpretierte sie selbst aus einer Monate vor der Kündigung ausgesprochenen Verwarnung einen Kündigungsgrund. Unter Berücksichtigung des Umstands, dass gestützt auf die Angaben der Arbeitgeberin beurteilt wird, ob die Arbeitslosigkeit selbst verschuldet wurde, stellt eine solche Vorgehensweise eine schwere Verletzung des rechtlichen Gehörs sowie eine Verletzung des Untersuchungsgrundsatzes nach Art. 43 ATSG dar.

5.3 In Anbetracht des Umstands, dass den Aussagen der Arbeitgeberin bei der Frage, ob eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit vorliegt, grosses Gewicht beigemessen wird, erweist es sich als unerlässlich, den versicherten Personen so früh wie möglich *alle* Informationen der Arbeitgeberin zukommen zu lassen, damit bereits im Rahmen der Abklärungen zu den Gründen der Kündigung in rechtsgenügender Weise Stellung genommen werden kann – schliesslich kann eine Einstellung auch nur dann erfolgen, wenn das schuldhaft Verhalten der betroffenen Person beweismässig klar erstellt ist. Dies bedingt eine sorgfältige Abklärung des Sachverhalts durch den Versicherungsträger. Bei der verwaltungsrechtlichen Sanktion der Einstellung handelt es sich fraglos um einen erheblichen Eingriff in die Rechtsstellung der betroffenen Person, weshalb die Vorgehensweise der Beschwerdegegnerin eine schwer wiegende Verletzung des rechtlichen Gehörs darstellt, welche im nachfolgenden Beschwerdeverfahren nicht geheilt werden kann.

6. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 14. Dezember 2017 ist daher aus formellen Gründen aufzuheben. Von einer Prüfung weiterer formeller Rügen und der materiellen Frage, ob der Beschwerdeführer seine Arbeitslosigkeit selbst verschuldete, ist abzusehen. Die Beschwerde ist in diesem Sinne gutzuheissen und die Angelegenheit ist an die Beschwerdegegnerin zurückzuweisen, damit sie die genauen Kündigungsgründe bei der Arbeitgeberin abklärt, dem Beschwerdeführer anschliessend das rechtliche Gehör zu allen Angaben und Unterlagen der Arbeitgeberin gewährt und danach erneut darüber entscheidet, ob das dem Beschwerdeführer vorgeworfene Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar erstellt ist und ob der Beschwerdeführer seine Arbeitslosigkeit selbst verschuldete.

7. Zu prüfen bleiben die Kosten für das vorliegende Verfahren. Art. 61 lit. a ATSG bestimmt, dass das Verfahren 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 werden wettgeschlagen.



Demgemäss wird **erkannt** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird in dem Sinne gutgeheissen, als der angefochtene Einspracheentscheid vom 14. Dezember 2017 aufgehoben und die Angelegenheit an die Beschwerdegegnerin zurückgewiesen wird, damit diese nach weiteren Abklärungen im Sinne der Erwägungen und nach Gewährung des rechtlichen Gehörs neu über eine allfällige Einstellung des Beschwerdeführers in der Anspruchsberechtigung verfüge.
  2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
  3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.

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