



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 25. Oktober 2018 (715 18 181 / 291)

Arbeitslosenversicherung

Ein fehlerhaftes Verhalten des Beschwerdeführers ist nicht ausgewiesen, weshalb es an der beweismässigen Voraussetzung für eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit fehlt.

Besetzung Präsidentin Doris Vollenweider, Kantonsrichter Christof Enderle,
Kantonsrichter Markus Mattle, Gerichtsschreiber Pascal Acrémann

Parteien **A.**____, Beschwerdeführer, vertreten durch Sarah Brutschin, Advokatin,
Picassoplatz 8, Postfach 330, 4010 Basel

gegen

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

Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Der 1967 geborene A.____ war zuletzt seit dem 16. Oktober 2017 bei der B.____ AG als Director Consulting angestellt. Am 21. November 2017 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis per 28. November 2017. Am 24. November 2017 meldete sich A.____ beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) X.____ zur Arbeitsvermittlung an und erhob ab 29. November 2017 Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Mit Verfügung Nr. 528/2018 vom

28. Februar 2018 stellte ihn die Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) ab dem 29. November 2017 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 24 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Daran hielt sie auch auf Einsprache des Versicherten hin mit Entscheidung vom 27. April 2018 fest.

B. Hiergegen erhob A.____, vertreten durch Advokatin Sarah Brutschin, am 28. Mai 2018 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Er beantragte, in Gutheissung der Beschwerde sei der Einspracheentscheid vom 27. April 2018 vollumfänglich aufzuheben; unter o/e-Kostenfolge. Zur Begründung hielt er im Wesentlichen fest, dass ihn kein Verschulden an der Beendigung des Anstellungsverhältnisses mit der B.____AG und der in der Folge eingetretenen Arbeitslosigkeit treffe.

C. In ihrer Vernehmlassung vom 27. August 2018 schloss die Beschwerdegegnerin auf Abweisung der Beschwerde.

Das Kantonsgericht zieht **in Erwägung** :

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 28. Mai 2018 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 (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 Eventualvor-

satz 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. Urteil des Bundesgerichts vom 29. Januar 2009, 8C_552/2008, E. 2 mit Hinweis). 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).

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 ab dem 1. September 2015 bei der C.____AG als Senior Manager im Personalwesen tätig. Am 17. November 2016 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis infolge Umstrukturierung per 31. Mai 2017. Im Rahmen eines Sozialplans wurde am 17. November 2016 ein bis 31. August 2017 befristeter COACH-Arbeitsvertrag vereinbart, welcher am Tag nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist des bisherigen Arbeitsvertrags in Kraft trat. Vereinbarungsgemäss konnte dieser Vertrag im gegenseitigen Einvernehmen unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist jeweils auf ein Monatsende aufgelöst werden. Der Beschwerdeführer war vom 21. Dezember 2016 bis 31. März 2017 krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Am 13. Januar 2017 stellte ihn die C.____AG ab dem Zeitpunkt der Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit frei. Gleichzeitig wurde der Beschwerdeführer darauf hingewiesen, dass er unverzüglich schriftlich informieren müsse, falls er vor Ablauf des Vertrags eine neue Stelle antrete oder eine selbständige Erwerbstätigkeit aufnehme. In einem solchen Fall werde das Anstellungsverhältnis am Kalendertag vor Aufnahme der neuen Tätigkeit beendet. Am 14./17. März 2017 wurde ein weiterer befristeter COACH-Arbeitsvertrag bis spätestens 30. November 2017 vereinbart.

5.3 Ab dem 16. Oktober 2017 war der Beschwerdeführer bei der B.____AG als Director Consulting angestellt. Am 21. November 2017 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis per 28. November 2017. Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 24. November 2017 äusserte sich der Beschwerdeführer nicht zum Grund der Kündigung. In der Arbeitgeberbescheinigung vom 1. Dezember 2017 gab die ehemalige Arbeitgeberin an, dass der Versicherte weiterhin bei seiner früheren Arbeitgeberin angestellt gewesen sei. Auf Nachfrage der Beschwerdegegnerin führte die B.____AG am 9. Januar 2018 (Eingang) aus, sie hätten am

17. November 2017 von der C.____AG erfahren, dass der Versicherte bis zum 30. November 2017 noch bei dieser angestellt gewesen sei, was der Versicherte ihr gegenüber jedoch verschwiegen habe. In der Folge habe sie das Arbeitsverhältnis aufgelöst.

5.4 Im Rahmen des rechtlichen Gehörs gab der Versicherte am 21. Februar 2018 an, dass die C.____AG aufgrund eines von ihr verschuldeten Fehlers den Lohn über den Austrittszeitpunkt hinaus ausbezahlt habe. In der beigelegten E-Mail vom 22. November 2017 bestätigte ein Mitarbeiter der Personalabteilung der C.____AG, dass der Beschwerdeführer über seinen Austritt aus der C.____AG resp. das neue Arbeitsverhältnis ab 16. Oktober 2017 rechtzeitig informiert habe. Die Information sei intern nicht korrekt weitergeleitet und falsch verarbeitet worden, wofür er sich in aller Form entschuldige. Nebenbei verwies er auf das Schreiben vom 13. Januar 2017, wonach der Antritt einer neuen Stelle vor Vertragsende der C.____AG schriftlich mitzuteilen sei. Dies habe dazu geführt, dass von Seiten der C.____AG die notwendigen Schritte zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 15. Oktober 2017 nicht ausgelöst worden seien.

5.5 Mit Verfügung Nr. 528/2018 vom 28. Februar 2018 stellte die Arbeitslosenkasse den Versicherten ab dem 29. November 2017 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 24 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. In seiner dagegen gerichteten Einsprache vom 10. März 2018 hielt der Versicherte im Wesentlichen fest, dass er die C.____AG rechtzeitig über den Austritt resp. das neue Arbeitsverhältnis informiert habe. Der beigelegten E-Mail vom 9. Oktober 2017 ist zu entnehmen, dass er den besagten Mitarbeiter der Personalabteilung der C.____AG gebeten hatte, seinen Austritt aus der C.____AG per 15. Oktober 2018 vorzubereiten.

6.1 Die Arbeitslosenkasse folgte den Darstellungen des Beschwerdeführers nicht und begründete den angefochtenen Einspracheentscheid vom 27. April 2018 damit, dass die Mitteilung an die C.____AG vom 9. Oktober 2018 der erforderlichen Schriftform nicht genügt habe. Dies hätte der Beschwerdeführer aufgrund seiner beruflichen Tätigkeit wissen müssen. Daher trage er zumindest eine Mitverantwortung dafür, dass seine Austrittsmeldung nicht weiterverarbeitet worden sei. Zudem hätte er spätestens Ende Oktober 2017, nachdem ihm die C.____AG weiterhin den vollumfänglichen Lohn ausgerichtet hatte, klar sein müssen, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst war. Hätte er sich rechtzeitig um die Angelegenheit gekümmert, wäre ihm die neue Stelle mit überwiegender Wahrscheinlichkeit nicht gekündigt worden. Unter den gegebenen Umständen sei die Kündigung der B.____AG nachvollziehbar. Bei dieser Sachlage sei ein Selbstverschulden an der Arbeitslosigkeit zu bejahen.

6.2 Demgegenüber stellt sich der Beschwerdeführer auf den Standpunkt, dass eine förmliche Kündigung des COACH-Arbeitsvertrags nicht notwendig gewesen sei und er entsprechend der gelebten Praxis in der C.____AG davon ausgehen dürfen, dass die Mitteilung per E-Mail erfolgen könne. Zudem sei er nach Erhalt der Lohnrechnung Oktober 2017 davon ausgegangen, dass die Meldung seines Austritts im Lohnlauf jenes Monats noch nicht verarbeitet worden sei und im Monat November 2017 eine Korrekturabrechnung erfolgen würde, was in Fällen von falschen Lohnauszahlungen der Praxis der C.____AG entspreche. Selbstverständlich habe er den zu viel ausbezahlten Lohn zurückerstattet. Die C.____AG habe die Verantwor-

tung für die fehlende Bearbeitung der Austrittsmeldung übernommen. Er selbst habe bis zum Gespräch mit der B.____AG vom 21. November 2017 keinen Anlass gehabt, davon auszugehen, dass ihn die C.____AG über den 15. Oktober 2017 hinaus als Mitarbeiter geführt habe. Ein eventualvorsätzliches Handeln liege nicht vor.

7. Der Auffassung von Arbeitslosenkasse kann nicht beigespflichtet werden. 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 Ereignisablauf 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). Ein Verschulden im vorstehend umschriebenen Sinn, das dem Beschwerdeführer in Bezug auf den Eintritt der Arbeitslosigkeit zur Last zu legen wäre, ist nicht gegeben. Die Tatsache, dass die Austrittsmeldung des Beschwerdeführers vom 9. Oktober 2017 nicht korrekt weitergeleitet resp. falsch verarbeitet worden war, kann dem Beschwerdeführer jedenfalls nicht zum Vorwurf gereichen. Dies gilt umso mehr, als ein Mitarbeiter der Personalabteilung der C.____AG mit E-Mail vom 22. November 2017 den rechtzeitigen Erhalt der Austrittsmeldung bestätigte und sich beim Beschwerdeführer für die fehlerhafte Weiterverarbeitung derselben entschuldigte. Damit hat die C.____AG die Verantwortung für die fehlende Bearbeitung der Austrittsmeldung übernommen und die Behauptung der Vorinstanz, die Austrittsmeldung vom 9. Oktober 2018 habe der erforderlichen Schriftform nicht genügt, weshalb den Beschwerdeführer zumindest eine Mitverantwortung für die Situation treffe, ist widerlegt. Zudem ist dem Beschwerdeführer darin beizupflichten, dass eine förmliche Kündigung des COACH-Arbeitsvertrags nicht erforderlich war und er aufgrund der Formulierung im Freistellungsschreiben vom 13. Januar 2017 davon ausgehen durfte, dass für die Beendigung des laufenden Arbeitsvertrags mit der C.____AG eine einfache schriftliche Mitteilung ausreichend war. Dass dafür – wie die Beschwerdegegnerin annimmt – ein Schreiben mit einer rechtmässigen Unterschrift erforderlich gewesen wäre, lässt sich aus dem Wortlaut im Freistellungsschreiben vom 13. Januar 2017 nicht ableiten. Vielmehr ist aufgrund der Tatsache, dass die C.____AG Fehler einräumte, davon auszugehen, dass die Austrittsmeldung per E-Mail ausreichend war und der gelebten Praxis der C.____AG entsprach. Vor diesem Hintergrund ist weder ein Fehlverhalten des Beschwerdeführers ersichtlich noch hatte er bis zum Gespräch mit der B.____AG vom 21. November 2017 Anlass, davon auszugehen, dass ihn die C.____AG noch als Mitarbeiter führte. Entgegen der Auffassung der Vorinstanz besteht auch kein Grund, an den glaubhaften Angaben des Beschwerdeführers zu zweifeln, wonach er nach Erhalt der Lohnrechnung Oktober 2017 davon ausgegangen sei, dass die Meldung seines Austritts noch nicht verarbeitet war und der Praxis der C.____AG entsprechend im Folgemonat eine Korrekturabrechnung erfolgen würde. Insgesamt liegt nichts vor, was auf ein klar ausgewiesenes fehlerhaftes Verhalten des Beschwerdeführers schliessen lassen würde. 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 27. April 2018 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 Parteienschädigung zu Lasten der Beschwerdegegnerin zuzusprechen. Die Rechtsvertreterin machte in ihrer Honorarnote vom 10. September 2018 für das vorliegende Beschwerdeverfahren einen Zeitaufwand von 7 Stunden und 10 Minuten geltend, was in Anbetracht der sich stellenden Sachverhalts- und Rechtsfragen angemessen ist. 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 ausgewiesenen Auslagen von insgesamt Fr. 154.90. Dem Beschwerdeführer ist demnach eine Parteienschädigung in der Höhe von Fr. 2'096.45 (7,166 Stunden à Fr. 250.-- + Auslagen von Fr. 154.90. zuzüglich 7,7% Mehrwertsteuer) zu Lasten der Beschwerdegegnerin zuzusprechen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. In Gutheissung der Beschwerde wird der angefochtene Einspracheentscheid vom 27. April 2018 aufgehoben.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die Beschwerdegegnerin hat dem Beschwerdeführer eine Parteienschädigung in der Höhe von Fr. 2'096.45 (inkl. Auslagen und 7,7% Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

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