



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

**vom 30. Januar 2026 (715 25 249)**

---

**Arbeitslosenversicherung**

**Einstellung in der Anspruchsberechtigung: selbstverschuldete Arbeitslosigkeit bei wiederholtem Fehlverhalten, Mobbingvorwürfen**

\_\_\_\_\_  
Besetzung                      Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiberin Tina Gerber

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

gegen

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

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

A.1        Der 1970 geborene A.\_\_\_\_ war ab 29. März 2022 bei der B.\_\_\_\_ AG als Hauswart tätig. Das Arbeitsverhältnis wurde seitens der Arbeitgeberin am 3. Juli 2023 unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist von zwei Monaten und mit sofortiger Freistellung des Arbeitnehmers auf den 30. September 2023 gekündigt. Der Versicherte meldete sich in der Folge am 24. September 2023 bei seinem zuständigen Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und stellte am 30. September 2023 für die Zeit ab 2. Oktober 2023 Antrag auf Arbeitslosenentschädigung. Mit Verfügung Nr. XXXX/2023 vom 12. Dezember 2023 stellte die

Öffentliche Arbeitslosenkasse (Arbeitslosenkasse) A.\_\_\_\_ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 32 Tagen ab 1. Oktober 2023 in der Anspruchsberechtigung ein. Daran hielt sie auf Einsprache des Versicherten hin mit Entscheid vom 8. April 2024 fest.

A.2 Eine gegen diesen Entscheid beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht) erhobene Beschwerde wurde mit Urteil vom 9. Dezember 2024 in dem Sinne gutgeheissen, als der angefochtene Einspracheentscheid vom 8. April 2024 aufgehoben und die Angelegenheit zur Vornahme weiterer Abklärungen im Sinne der Erwägungen und zur Neuurteilung an die Beschwerdegegnerin zurückgewiesen wurde. Namentlich wurde die Arbeitslosenkasse angewiesen, bei der ehemaligen Arbeitgeberin des Beschwerdeführers weitere Erkundigungen zum Datum und Inhalt der mit dem Beschwerdeführer geführten Gespräche, zu ausgesprochenen Verwarnungen, zu weiteren Vorkommnissen mit dem Arbeitskollegen und gegebenenfalls zur E-Mail-Korrespondenz mit dem Beschwerdeführer vorzunehmen. Danach habe sie neu zu beurteilen, ob der Versicherte vorhersehen konnte oder damit rechnen musste, dass sein Verhalten zu einer Kündigung durch die Arbeitgeberin führen werde.

A.3 Mit Schreiben vom 20. Februar 2025 und 13. März 2025 stellte die Arbeitslosenkasse der B.\_\_\_\_ AG im Rahmen einer amtlichen Erkundigung diverse Fragen über das Ende des Arbeitsverhältnisses, welche die ehemalige Arbeitgeberin mit Schreiben vom 24. März 2025 beantwortete. Nachdem dem Versicherten das rechtliche Gehör gewährt wurde, bestätigte die Einspracheinstanz der Arbeitslosenkasse mit Entscheid vom 16. Juni 2025 die Verfügung vom 12. Dezember 2023.

B. Gegen diesen Entscheid erhob A.\_\_\_\_ am 24. Juni 2025 Beschwerde beim Kantonsgericht, wobei er die Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheids und der zugrundeliegenden Verfügung sowie die Auszahlung der Taggelder beantragte. Zur Begründung wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Beschwerdegegnerin den Sachverhalts weiterhin nicht vollständig abgeklärt habe. Es wäre in seinem Interesse gewesen, dass die Kunden zur Arbeitsqualität in seiner Abwesenheit befragt worden wären. Es werde weiterhin nicht berücksichtigt, dass sein Arbeitskollege – gegenüber dem ihm Mobbing vorgeworfen werde – die ihm aufgetragenen Arbeiten nicht oder ungenügend erledigt habe. Für das als Kündigungsgrund herangezogene E-Mail an diesen Arbeitskollegen habe er sich im Beisein des Geschäftsführers entschuldigt. Die ganze Situation habe ihn psychisch krank gemacht.

C. Die Beschwerdegegnerin schloss in ihrer Vernehmlassung vom 15. September 2025 auf Abweisung der Beschwerde. Der Beschwerdeführer verkenne weiterhin, dass es bei der Kündigung nicht um seine Arbeitsleistungen, sondern um sein Verhalten gegangen sei.

Die Präsidentin zieht **in Erwägung** :

1.1 Auf die beim örtlich und sachlich zuständigen Gericht und im Weiteren form- und fristgerecht eingereichte Laienbeschwerde 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. 20'000.-- durch Präsidialentscheid. Im vorliegenden Fall liegt der Streitwert bei einer Einstelldauer von 32 Tagen mit einem Taggeld von Fr. 140.-- bei Fr. 4'480.-- und damit unter dieser Grenze, sodass die Angelegenheit präsidial zu entscheiden ist.

2. Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu Recht für die Dauer von 32 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

3.1 Nach Art. 17 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Kommt sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse die Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen (Art. 30 AVIG). Die Einstellung hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als Verwaltungssanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schindler/Tanquerel/Tschannen/Uhlmann [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 3. Auflage, Basel 2016, Rz. 828 ff.).

3.2 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden ist. Ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt dann vor, wenn und soweit der Eintritt oder das Andauern der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt (Urteil des Bundesgerichts vom 1. April 2019, 8C\_19/2019, E. 2.3 mit Hinweisen vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 3. Februar 2009, 8C\_842/2008, E. 3.2, mit Hinweis). Die Arbeitslosigkeit gilt namentlich dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV).

3.3 Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV setzt keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 beziehungsweise 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 (BGE 112 V 242 E. 1; Urteil des Bundesgerichts vom 1. April 2019, 8C\_19/2019, E. 2.3). Das Verhalten muss somit nicht zwingend eine 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; heute:

Bundesgericht, öffentlich-rechtliche Abteilungen] vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1; ARV 1987 Nr. 7; 1982 Nr. 18).

3.4 Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung kann nur verfügt werden, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststeht (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 31. Oktober 2018, 8C\_476/2018, E. 2.2 f.). Der im Sozialversicherungsrecht übliche Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit genügt beim Einstellungsgrund nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV nicht (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 26. April 2006, C 6/06, E. 3.2). In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die Organe der Arbeitslosenversicherung und das Sozialversicherungsgericht in ihrer Beweismwürdigung regelmässig insbesondere auf die Aussagen der Arbeitgebenden angewiesen sind. Dabei ist davon auszugehen, dass diese eine Sachverhaltsdarstellung abgeben, ohne am Ausgang des Verfahrens interessiert zu sein und ohne ein Interesse daran zu haben, die versicherte Person in einem ungünstigen Licht erscheinen zu lassen. Solange kein Grund besteht, an den Aussagen der Arbeitgebenden zu zweifeln, ist deshalb auf diese abzustellen. Es darf hingegen insbesondere dann nicht einzig auf deren Aussagen zu den Umständen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses abgestellt werden, wenn diese bestritten und durch keine weiteren Indizien gestützt werden (vgl. BGE 112 V 245 E. 1). Sodann darf bei Differenzen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden nicht ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers geschlossen werden, wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche keine Beweise angeführt werden können (vgl. Urteile des Bundesgerichts vom 22. Juni 2017, 8C\_99/2017, E. 5.4).

3.5 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 Verdienstaufbruch 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 der Arbeitgeberin 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).

3.6 Eventualvorsatz ist im Zusammenhang mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV anzunehmen, wenn die versicherte Person vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt (Urteil des Bundesgerichts vom 6. September 2021, 8C\_237/2021, E. 2.2 mit Hinweisen; NUSSBAUMER, a.a.O., 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.). Im Entscheid vom 6. Juni 2012, 8C\_872/2011, Erwägung 4.2.1 f. hat das Bundesgericht – unter Hinweis auf den im Strafrecht geltenden Massstab – festgestellt, dass Eventualvorsatz und bewusste Fahrlässigkeit auf der Wissensseite übereinstimmen, indem der betroffenen Person die Möglichkeit des Risikos der Tatbestandsverwirklichung bewusst ist. Wer die Möglichkeit der Tatbestandsverwirklichung erkennt, kann sich, selbst leichtfertig, über sie hinwegsetzen, d.h. darauf vertrauen bzw. mit der Einstellung handeln, dass schon nichts passieren werde (bewusste Fahrlässigkeit). Demgegenüber erfordert der Eventualvorsatz, dass der Täter sich für die Tatbestandsverwirklichung entscheidet, sie mithin in Kauf nimmt. Weitestgehend ausser Frage stehen dürfte das Willenselement nur, wenn der Betroffene die Tatbestandsverwirklichung für so naheliegend hält, dass die Bereitschaft, sie als Folge seines Verhaltens hinzunehmen, vernünftigerweise nicht mehr bezweifelt werden kann, oder wenn sie ihm, im eigentlichen Sinn des Wortes, erwünscht oder recht war, wie wohl auch noch im Falle schierer Gleichgültigkeit. Als Faustregel gilt: Dass die betroffene Person die Tatbestandsverwirklichung in Kauf genommen hat, liegt grundsätzlich näher, je wahrscheinlicher es ihr erschien, dass sie eintreten könnte, und je weniger sie diese innerlich ablehnte, bzw. umgekehrt (vgl. auch Urteil des Bundesgerichts vom 16. Juni 2008, 8C\_504/2007, E. 5.4 mit Hinweis). Zu den Umständen, die allenfalls auf eventualvorsätzliches Verhalten schliessen lassen, gehören dabei die Grösse des Risikos der Tatbestandsverwirklichung, die Schwere der Sorgfaltspflichtverletzung, die Beweggründe und die Art der Tat handlung. Das Gericht darf vom Wissen der betroffenen Person auf deren Willen schliessen, wenn sich ihr der Eintritt des Erfolgs als so wahrscheinlich aufdrängte, dass die Bereitschaft, ihn als Folge hinzunehmen, vernünftigerweise nur als Inkaufnahme des Erfolgs ausgelegt werden kann. Was die betroffene Person wusste, wollte und in Kauf nahm, betrifft innere Tatsachen und ist somit eine Tatfrage. Rechtsfrage ist hingegen, ob im Lichte der festgestellten Tatsachen der Schluss auf Eventualvorsatz berechtigt 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.).

4. 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 Sachverhalts zu sorgen (BGE 138 V 218 E. 6 mit weiteren Hinweisen; Art. 43 Abs. 1 und Art. 61 lit. c ATSG). 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. Rechtserheblich sind dabei alle Tatsachen, von deren Vorliegen es abhängt, ob über den streitigen Anspruch so oder anders zu entscheiden ist. In Nachachtung des Untersuchungsgrundsatzes sind etwa weitere Abklärungen vorzunehmen, wenn der festgestellte Sachverhalt unauflösbare Widersprüche enthält oder eine entscheidungswesentliche Tatfrage bislang auf einer unvollständigen Beweisgrundlage beantwortet wurde (BGE 146 V 240 E. 8.1 mit zahlreichen Hinweisen).

5.1 Der Beschwerdeführer war ab dem 29. März 2022 bei der B.\_\_\_\_ AG als Hauswart/Reinigungskraft in einem Schulhaus tätig. Am 3. Juli 2023 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist von zwei Monaten mit sofortiger

Freistellung. Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 30. September 2023 vermerkte der Versicherte, dass ihm aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt worden sei. Die Arbeitgeberin nannte in der Bescheinigung vom 27. September 2023 das Verhalten des Versicherten gegenüber Mitarbeitenden und Kunden als Kündigungsgrund. Auf Rückfrage der Arbeitslosenkasse verwies die Arbeitgeberin diesbezüglich auf ein vom Versicherten an einen Arbeitskollegen verfasstes Schreiben vom 28. Januar 2023. Darin wirft der Versicherte dem Kollegen vor, seine Arbeit nicht oder nicht gründlich zu erledigen. Er verweist auf Fotografien, die er von der nicht erledigten Arbeit des Kollegen gemacht habe und stellt die Kompetenz des Kollegen in Frage; moniert, dass dieser die bestehenden Strukturen in Frage stelle, sich nicht anpasse, überheblich sei und das Team sowohl körperlich als auch nervlich belaste. Er bezeichnet den Kollegen als «unbrauchbar» und teilt ihm mit, dass er nicht mehr mit ihm zusammenarbeiten möchte. Die Arbeitgeberin führt weiter aus, dass diverse weitere Gespräche ohne Schriftlichkeit Anlass zur Kündigung gegeben hätten. Der Kollege sei bereit gewesen, den Versicherten anzuzeigen. Es seien verschiedene Gespräche mit dem Mitarbeiter geführt und eine mündliche Verwarnung ausgesprochen worden. Die Angaben würden sie in einem allfälligen gerichtlichen Verfahren bestätigen.

5.2 Der Versicherte liess sich hierzu am 20. November 2023 vernehmen. Er gab an, dass der Mitarbeiter seine Arbeit nicht nach Pflichtenheft erfüllt habe und verwies auf den von ihm am 28. Januar 2023 verfassten Brief. Dieser sei ihm als Mobbing ausgelegt worden. Die Sachlage sei indes bloss mit ihm besprochen worden. Die Arbeitgeberin habe eine mündliche Verwarnung ausgesprochen zu seinem Verhalten, eine Kündigungsandrohung sei nicht ausgesprochen worden. Das Verhalten des Arbeitskollegen habe ihn seelisch krankgemacht, so dass er sich in psychologische Behandlung habe begeben müssen.

5.3 In der gegen die Verfügung vom 12. Dezember 2023 erhobenen Einsprache vom 27. Dezember 2023 finden sich weitere Vorwürfe zum Verhalten des Arbeitskollegen sowie gegenüber den Vorgesetzten. Nach dem Brief vom 28. Januar 2023 sei der Beschwerdeführer am 13. Februar 2023 zu einem Gespräch mit dem Geschäftsführer und dessen Stellvertreter gebeten worden, wo ihm unter anderem mitgeteilt worden sei, dass der Arbeitskollege den Brief als Mobbing ansehe und er solches Verhalten in Zukunft zu unterlassen habe. Für den Brief habe er sich beim Arbeitskollegen entschuldigt. Leider habe sich die Arbeitsweise des Kollegen nicht verbessert, obwohl er immer wieder die Geschäftsleitung über die Missstände am Arbeitsplatz unterrichtet habe. Weitere Gespräche hätten nicht stattgefunden. Wegen seiner Meinung zum Arbeitskollegen habe er sich vom stellvertretenden Geschäftsführer anschreien lassen müssen. Er sei der Auffassung, dass seine Kündigung auf die am 7. Juni 2023 eingereichte Krankmeldung zurückzuführen sei.

5.4 Mit der Einsprache vom 27. Dezember 2023 und der Beschwerde vom 24. April 2024 reichte der Beschwerdeführer verschiedene E-Mails zwischen ihm und seinen Vorgesetzten ein. In zwei E-Mails vom 23. Januar 2023 an die Abteilungsleiterin Reinigung beanstandete der Beschwerdeführer die Arbeit des Abendreinigungspersonals. Am selben Tag wandte er sich an den stellvertretenden Geschäftsführer und monierte direkt die Arbeit des Arbeitskollegen. Mit E-Mail vom 26. Januar 2023 an den stellvertretenden Geschäftsführer rügte er weiteres Fehlverhalten

des Arbeitskollegen und kritisierte dessen Arbeitsweise. Er warf ihm vor, nicht immer die Wahrheit zu sagen, nicht kommunikativ oder selbstkritisch zu sein und schlug vor, mit einer Arbeitskollegin ab der nächsten Woche beide Schichten, d.h. auch die Schicht des Arbeitskollegen, zu übernehmen. Am 3. Februar 2023 liess der Beschwerdeführer dem stellvertretenden Geschäftsführer Fotografien zu kommen, worauf die unerledigten Arbeiten des Arbeitskollegen zu sehen seien und nannte diesen «unbrauchbar». Dem E-Mail an den stellvertretenden Geschäftsführer vom 7. Februar 2023 ist zu entnehmen, dass dieses ihn in den Ferien erreichte. Der Beschwerdeführer listete verschiedene Arbeiten auf, die vom Arbeitskollegen nicht oder nicht korrekt erledigt worden seien. In drei weiteren E-Mails vom 20. Mai 2023 und 3. Juni 2023 monierte der Beschwerdeführer erneut die Arbeitsweise des Arbeitskollegen, wobei am 3. Juni 2023 wiederum Fotografien mitgesendet wurden. Er führte aus, dass dieser Kollege seiner Meinung nach weder über die Kompetenzen, den Willen noch die Einsicht verfügt, um die Arbeit korrekt zu erledigen. Am selben Tag verlangte der Beschwerdeführer ein Zwischenzeugnis. Mit E-Mails vom 7. Juni 2023 und 16. Juni 2023 meldete der Beschwerdeführer eine letztlich bis 2. Juli dauernde Arbeitsunfähigkeit.

5.5 Nachdem das Kantonsgericht mit Urteil vom 9. Dezember 2024 feststellte, dass das eventualvorsätzliche Verhalten, das zur Kündigung geführt habe, nicht klar feststehe und weitere Abklärungen notwendig seien, nahm die Arbeitslosenkasse mit Schreiben vom 20. Februar 2025 und 13. März 2025 eine amtliche Erkundigung bei der ehemaligen Arbeitgeberin des Beschwerdeführers vor.

In ihrer Antwort vom 24. März 2025 führte die Arbeitgeberin aus, dass im Gespräch mit dem Beschwerdeführer vom 13. Februar 2023 sowohl der Brief an den Arbeitskollegen vom 28. Januar 2023 als auch seine E-Mail-Korrespondenz mit den Vorgesetzten im Zeitraum vom 23. Januar 2023 bis 7. Februar 2023 im Mittelpunkt gestanden hätten. Dem Beschwerdeführer sei unmissverständlich klar gemacht worden, dass sein Verhalten den Arbeitskollegen in unangemessener Weise herabsetze. Ihn als unfähig darzustellen und in nicht tolerierbarer Weise anzugreifen sei inakzeptabel und könne von ihnen als Arbeitgeberin nicht unbeantwortet bleiben. Sie hätten eine gesetzliche Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitenden. Es sei anlässlich dieses Gesprächs keine mündliche Verwarnung ausgesprochen worden. Es sei jedoch ausdrücklich vermittelt worden, dass ein respektvoller und professioneller Umgang unter den Mitarbeitern unerlässlich sei. Der Beschwerdeführer sei darauf hingewiesen worden, dass sein Verhalten gegen die betrieblichen Regelungen, Weisungen und Erwartungen verstosse. Eine Kündigung sei für den Wiederholungsfall jedoch nicht angedroht worden.

Nach diesem Gespräch habe sich das Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber dem betreffenden Arbeitskollegen leicht gebessert. Trotzdem habe sich Letzterer nach dem 13. Februar 2023 mit Mobbingvorwürfen an sie gewandt. Sie hätten diese ernst genommen und Gespräche mit den Beteiligten aufgenommen, um die Situation zu deeskalieren. Der E-Mail-Kontakt mit dem stellvertretenden Geschäftsführer habe nicht zu einer formellen Verwarnung geführt, es hätten jedoch mehrere Gespräche mit dem Beschwerdeführer stattgefunden, in denen ihm unmissverständlich mitgeteilt worden sei, dass Übergriffe gegenüber dem Kollegen nicht toleriert würden. Auf die E-Mails vom 20. Mai 2023 und 3. Juni 2023 hätten sie nicht reagiert. In der Zeit vom 20. Mai 2023 bis 3. Juli 2023 seien keine weiteren E-Mails eingegangen, in denen

die Arbeit, das Verhalten oder die Fähigkeiten des Arbeitskollegen vom Beschwerdeführer beanstandet worden seien. Am 5. Juni 2023 habe sich der Arbeitskollege jedoch erneut mit dem Mobbing-Vorwurf gemeldet.

Die Gespräche mit dem Beschwerdeführer hätten von Januar 2023 bis Juni 2023 stattgefunden. Formelle Verwarnungen seien keine ausgesprochen worden. Sie hätten mit Ausnahme eines rücksichtsvollen Verhaltens vor Ort keine Erwartungen an den Beschwerdeführer in Bezug auf seinen Arbeitskollegen gehabt, da dies nicht zu seinem Verantwortungsbereich gehört habe. Die beiden Mitarbeiter seien hierarchisch gleichgestellt gewesen. Es habe nicht zu den Aufgaben des Versicherten gehört, seine Kollegen zu kontrollieren. Selbstverständlich habe die Linie die Arbeiten des Arbeitskollegen nach den Beanstandungen vermehrt überprüft. Während der Krankenschreibung des Beschwerdeführers sei es zu keinen Reklamationen seitens des Kunden gekommen. Der Arbeitskollege habe während der Abwesenheit sämtliche Arbeiten in reduzierter Form alleine ausführen müssen und habe sie zur vollsten Zufriedenheit erledigt. Dem Beschwerdeführer sei unmittelbar nach seiner Krankenschreibung gekündigt worden, da sie sich entscheiden hätten, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Der Beschwerdeführer habe sich uneinsichtig gezeigt, weshalb sie aufgrund der Fürsorgepflicht gegenüber ihrem Mitarbeiter keinen Spielraum als Arbeitgeberin gehabt hätten. Der Beschwerdeführer sei nach der Kündigung sofort freigestellt worden, um die Situation umgehend zu normalisieren.

5.6 Der Beschwerdeführer nahm mit Schreiben vom 28. März 2025 zur amtlichen Erkundigung Stellung. Darin führt er aus, dass es der Arbeitgeberin wichtig gewesen sei, ihre gesetzliche Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitskollegen ernst zu nehmen. Wie bereits im gesamten Zeitraum seiner Beschäftigung mit dem Arbeitskollegen habe dies auch im Mittelpunkt des Gespräches vom 13. Februar 2023 gestanden. Auf die von ihm beanstandete Nichterfüllung der Pflichten sei in keiner Weise eingegangen worden, obwohl dies von ihm mehrfach dargestellt und mit Bildern belegt worden sei. Das Gespräch sei vom stellvertretenden Geschäftsführer sehr unprofessionell und ohne erkennbare Kenntnisse in der Mitarbeiterführung durchgeführt worden. Der Vorgesetzte habe sich ihm gegenüber sofort im Ton vergriffen und ihn als Beschuldigten dargestellt, ohne auf die Gründe für das Zustandekommen des Gesprächs – nämlich die Nichteinhaltung der aufgetragenen Pflichten gemäss Pflichtenheft durch den Arbeitskollegen – einzugehen. Es sei ein respektvoller Umgang gefordert worden von einem Vorgesetzten, der sich in einem Mitarbeitergespräch selbst im Ton vergriffen habe. Ein Gespräch mit allen Beteiligten, in dem es um die nicht ausgeführten Dienstleistungen durch den Arbeitskollegen gegangen wäre, habe nie stattgefunden. Es sei nie eine Verwarnung ausgesprochen worden. Ihm sei nicht bewusst gewesen, dass seine Mitteilung über die unsachgemässe Ausführung der Pflichten von seinem Kollegen von diesem als Mobbing ausgelegt werde. Er habe sich dafür im Beisein des stellvertretenden Geschäftsführers entschuldigt. Auch in diesem Gespräch sei seitens des stellvertretenden Geschäftsführers nicht auf das zugrundeliegende Problem, nämlich die nicht ausgeführten Arbeiten, eingegangen worden. Entgegen der Darstellung der Arbeitgeberin seien die Arbeiten von der Linienführerin nicht kontrolliert worden. Er habe Zeugen dafür, dass während seiner Krankheitsabsenz die Arbeiten ungenügend ausgeführt worden seien. Als er nach der Krankenschreibung seine Arbeit wieder aufnehmen wollte, wurde ihm der Arbeitsantritt verweigert und eine Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen ausgesprochen. Einen anderen Kündigungsgrund hätte er

nicht unterschriftlich bestätigt. Dass die Arbeitgeberin anschliessend gegenüber der Arbeitslosenkasse einen anderen Kündigungsgrund geltend mache, belege, dass er kein Verschulden an der Kündigung habe. Die Freistellung sei eindeutig erfolgt, um die Korrespondenz mit dem Kunden zu unterbinden und ihm die Möglichkeit zu nehmen, in Erfahrung zu bringen, wie die Dienstleistungen in seiner Abwesenheit ausgeführt worden seien.

6.1 Die Beschwerdegegnerin bejahte im angefochtenen Einspracheentscheid vom 16. Juni 2025 ein eventualvorsätzliches Fehlverhalten des Beschwerdeführers. Zur Begründung verweist sie weiterhin auf das Schreiben des Beschwerdeführers vom 28. Januar 2023, das für sich alleine eine fristlose Entlassung gerechtfertigt hätte. Auch nach der mündlichen Verwarnung der Arbeitgeberin habe sich der Beschwerdeführer uneinsichtig gezeigt und weiterhin die Arbeit des Kollegen kontrolliert und bei den Vorgesetzten gerügt, obwohl dies nicht in seinen Verantwortungsbe- reich fiel. Der Beschwerdeführer habe gewusst, dass die Arbeitgeberin sein Verhalten als nicht tolerierbar eingestuft und ihm für den Wiederholungsfall Konsequenzen in Aussicht gestellt habe. Zwar habe sie nicht direkt eine Kündigung angedroht, aber beim Verhalten des Einsprechers und seiner ausgesprochenen Uneinsichtigkeit habe er mit der Kündigung rechnen müssen, womit mindestens Eventualvorsatz gegeben sei.

6.2 Wie in Erwägung 3.2 hiervor ausgeführt, muss die selbstverschuldete Kündigung in be- weismässiger Hinsicht klar feststehen, damit eine Einstellung in Betracht kommt. Dies bedeutet, dass das fehlerhafte Verhalten des Beschwerdeführers mit an Sicherheit grenzender Wahr- scheinlichkeit erstellt sein muss (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 3. März 2016, 8C\_22/2016, E. 6.1 mit Hinweis). Ein Fehlverhalten zeichnet sich durch ein vermeidbares Handeln bzw. Nicht- handeln aus. Dabei genügt es, dass das allgemeine Verhalten der versicherten Person Anlass zur Kündigung gegeben hat. Wie die Beschwerdegegnerin grundsätzlich zu Recht ausführt, ist ein solches Fehlverhalten bereits im Verfassen des Schreibens vom 28. Januar 2023 zu sehen. Dieses Verhalten – zusammen mit dem als übermässig anzusehenden E-Mail-Verkehr mit den Vorgesetzten zwischen dem 23. Januar 2023 und 7. Februar 2023 – gab am 13. Februar 2023 Anlass zu einem ersten Gespräch, bei dem der Beschwerdeführer darauf aufmerksam gemacht wurde, dass sein Verhalten nicht toleriert werde. Dies ist unter den Parteien unbestritten. Indes- sen wurde der Beschwerdeführer augenscheinlich nicht wegen diesem Brief gekündigt, war er doch noch weitere sechs Monate bei der Arbeitgeberin angestellt. Wie mit Urteil vom 9. Dezem- ber 2024 festgehalten, hätte der Beschwerdeführer nach diesem Gespräch weiterhin das gerügte Verhalten an den Tag legen müssen, um darin den Kündigungsgrund – und folglich eine selbst- verschuldete Arbeitslosigkeit – zu sehen.

6.3 Gemäss den Angaben der ehemaligen Arbeitgeberin ist es in der Zeit nach dem 13. Feb- ruar 2023 zu weiteren Gesprächen mit dem Beschwerdeführer gekommen. Auf diese Angaben ist abzustellen, soweit kein Grund besteht, an ihnen zu zweifeln (E. 3.4 hiervor). Solche Gründe sind vorliegend letztlich nicht gegeben. Dass weitere Gespräche stattgefunden haben, wird vom Beschwerdeführer nicht ausdrücklich bestritten, moniert er doch bloss, dass es nie zu einem Ge- spräch unter Beteiligung des Arbeitskollegen gekommen sei, um dessen Nichterfüllung der ver- traglichen Pflichten anzusprechen. Die Verwendung des Ausdrucks «auch in diesem Gespräch» seitens des Beschwerdeführers ist ferner als Bestätigung dafür zu werten, dass es mindestens

ein weiteres Gespräch gab, an denen sein Verhalten gegenüber dem Arbeitskollegen thematisiert worden sei. Indessen muss daraus mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit geschlossen werden, dass der Beschwerdeführer sein gerühtes Verhalten in den Monaten Februar 2023 bis Juni 2023 weiterführte, da es ansonsten nicht zu diesen Gesprächen gekommen wäre. Der Beschwerdeführer selbst äussert sich hierzu nicht. Indessen versendete er am 20. Mai 2023 und 3. Juni 2023 aktenkundig drei weitere E-Mails an seinen Vorgesetzten, worin er unter Einbezug weiterer Fotografien geltend machte, der Arbeitskollege sei inkompetent. Unmittelbar vor der Krankschreibung des Beschwerdeführers am 7. Juni 2023 hat sich gemäss Aussagen der ehemaligen Arbeitgeberin der betroffene Arbeitskollege am 5. Juni 2023 erneut mit Mobbing-Vorwürfen an sie gewandt. Es kann davon ausgegangen werden, dass diese Vorwürfe einen Zeitraum nach dem ersten Gespräch vom 13. Februar 2023 betreffen. Der Beschwerdeführer bestreitet auch dies nicht explizit. Vielmehr wiederholt er in der vorliegend zu beurteilenden Beschwerde, dass die Arbeitsqualität des Arbeitskollegen mangelhaft gewesen sei. Dabei – und bei seinem Antrag, es seien zur Arbeitsqualität des Arbeitskollegen Zeugen zu befragen – übersieht er jedoch, dass eine allfällige Pflichtverletzung des Arbeitskollegen sein Fehlverhalten weder rechtfertigen noch entschuldigen kann. Mangels Rechtserheblichkeit ist diese Frage nicht weiter zu prüfen (vgl. E. 4 hiervor). Zusammenfassend ist festzustellen, dass der Beschwerdeführer offensichtlich über längere Zeit ein fehlbares Verhalten an den Tag legte, indem er sowohl gegenüber einem Arbeitskollegen als auch gegenüber des Vorgesetzten die Arbeitsleistungen des Ersteren dokumentierte und kritisierte, obwohl ihm anlässlich mehrerer Gespräche mitgeteilt worden ist, dies zu unterlassen.

6.4 Steht das fehlbare Verhalten des Beschwerdeführers fest, ist zu prüfen, ob er die Kündigung vom 3. Juli 2023 mindestens eventualvorsätzlich selbst verschuldet hat. Sowohl der Beschwerdeführer als auch die ehemalige Arbeitgeberin betonen diesbezüglich mehrmals, dass keine Kündigungsandrohung oder formelle Verwarnung ausgesprochen worden sei. Dies ist jedoch nicht ausschlaggebend. Vielmehr genügt für das Wissensmoment des Eventualvorsatzes, dass der Versicherte voraussah oder voraussehen musste, dass sein Verhalten zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen werde (E. 3.6 hiervor). Anlässlich des Gesprächs vom 13. Februar 2023 wurde das Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber seinem Arbeitskollegen und seinem Vorgesetzten thematisiert und ihm unmissverständlich gemacht, dass ein solches Verhalten nicht toleriert werde und gegen die betrieblichen Regelungen, Weisungen und Erwartungen verstosse. Der Beschwerdeführer selbst sprach in diesem Zusammenhang in seiner Stellungnahme vom 20. November 2023 von einer Verwarnung. Aufgrund der Schwere des Mobbing-Vorwurfs, des Hinweises auf die betrieblichen Regelungen und Weisungen und der Betonung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers hätte der Beschwerdeführer wissen müssen, dass ihm bei einer Weiterführung seines Verhaltens schwerwiegende Konsequenzen inklusive einer Kündigung drohen. So hat denn auch der Beschwerdeführer am selben Tag, als er das letzte den Arbeitskollegen kritisierende E-Mail versendete, vom Arbeitgeber ein Zwischenzeugnis verlangt (E-Mails vom 3. Juni 2023). Indem der Beschwerdeführer trotz Ermahnung am 13. Februar 2023 und mindestens eines weiteren Gesprächs mit dem Vorgesetzten sein doch schwerwiegendes Fehlverhalten nicht änderte, nahm er die am 3. Juli 2023 ausgesprochene Kündigung zumindest in Kauf. Daran ändert nichts, dass die Arbeitgeberin selbst im Kündigungsschreiben nicht das Fehlverhalten, sondern wirtschaftliche Aspekte als Grund für die Beendigung des

Arbeitsverhältnisses nannte. Es ist vielmehr anzunehmen, dass es sich dabei um eine Gefälligkeit gegenüber dem Arbeitnehmer gehandelt hat.

6.5 Nach dem Ausgeführten steht fest, dass ein pflichtwidriges Verhalten mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit ausgewiesen und ein (eventualvorsätzliches) Verschulden an der Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG und Art. 44 Abs. 1 AVIV zu bejahen ist. Die von der Kasse verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung erweist sich demnach als rechtmässig.

7.1 Zu prüfen bleibt die Dauer der Einstellung. Diese bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Sie beträgt 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 2 AVIV). Innerhalb dieses Rahmens fällt die Arbeitslosenkasse ihren Entscheid nach pflichtgemäsem Ermessen. Nach § 57 lit. c VPO hat die sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts bzw. deren präsidierende Person bei Präsidialentscheiden die angefochtene Verfügung auch auf deren Angemessenheit zu überprüfen. Sie greift jedoch bei der Beurteilung der durch die Vorinstanz angeordneten Einstellungsdauer praxisgemäss nur mit Zurückhaltung in deren Ermessensspielraum ein (ARV 2000 Nr. 8 S. 42 E. 2c). Bei der Festlegung der Dauer in der Anspruchsberechtigung besteht für die anwendenden Behörden ein relativ grosser Ermessensspielraum. Bei der Beurteilung dieses Ermessens im Einzelfall ist der vom SECO als Aufsichtsbehörde der Durchführungsorgane der ALV herausgegebene Einstellraster zu berücksichtigen, welcher die Gewährung einer möglichst einheitlichen Rechtsanwendung in den Kantonen zum Ziel hat (vgl. Weisung AVIG ALE [AVIG-Praxis ALE], Stand 1. Januar 2026, unverändert gegenüber Stand 1. Juli 2023, D75; vgl. ferner THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., Rz 856). Der Raster entbindet die Durchführungsstellen der ALV aber nicht von einer konkreten Einzelfallprüfung. Der massgebende Einstellraster sieht vor, dass die fristgerechte Kündigung der versicherten Person aufgrund ihres Verhaltens, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, im Bereich des leichten bis schweren Verschuldens sanktioniert werden kann. Hierzu wird präzisiert, dass Vorwarnungen des Arbeitgebers zu einer Verschärfung der Sanktion führen können; deren Anzahl, die Abstände dazwischen, die Gründe und die zeitliche Nähe der letzten Vorwarnung zur Kündigung sind ferner zu berücksichtigende Faktoren.

7.2 Vorliegend stufte die Arbeitslosenkasse das Verschulden des Beschwerdeführers als schwer ein und setzte die Einstellungsdauer auf 32 Tage fest. Hintergrund bildete der Umstand, dass die Arbeitslosenkasse praxisgemäss bei selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit infolge arbeitgeberseitiger Kündigung in der Regel von einer Höhe von 36 Tagen, also ein schweres Verschulden im unteren Bereich, ausgeht. Bei der Festlegung der Dauer der Einstellung bzw. der Kürzung der Einstelldauer von 36 auf 32 Tage wurde von der Beschwerdegegnerin zugunsten des Beschwerdeführers das Verhalten der ehemaligen Arbeitgeberin bzw. die Probleme am Arbeitsplatz verschuldensmindernd berücksichtigt. Weitere verschuldensmindernde Gründe sind vorliegend nicht ersichtlich. Zumal sich die Einstellungsdauer an der Grenze zu einem mittelschweren Verschulden bewegt, besteht kein Anlass, in den Ermessensspielraum der Beschwerdegegnerin einzugreifen. Gründe, die eine Unterschreitung des Sanktionsrahmens rechtfertigen würden, liegen jedenfalls keine vor. Die Beschwerde ist demgemäss abzuweisen.

8. Gemäss Art. 61 lit. <sup>f</sup>bis ATSG ist das Verfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Sieht das Einzelgesetz keine Kostenpflicht vor, kann das Gericht einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, Gerichtskosten auferlegen. Da das AVIG keine Kostenpflicht vorsieht und sich die Parteien weder mutwillig noch leichtsinnig verhalten haben, sind für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
  2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

Gegen diesen Entscheid hat der Beschwerdeführer am 24. Februar 2026 Beschwerde ans Bundesgericht erhoben (siehe nach Vorliegen des Urteils: [8C 150/2026](#)).