Kantonsgericht
Basel-Landschaft
Abteilung Sozialversicherungsrecht

Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 21. November 2024 / 715 24 286

Arbeitslosenversicherung

Unrechtmässigkeit einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung infolge Unzumutbarkeit der Annahme einer Änderungskündigung. Ein entsprechender Zwischenverdienst während der Arbeitslosigkeit ist nicht anrechenbar. Ein Anspruch auf Kompensationszahlungen ist ausgeschlossen und eine Ausnahme hinsichtlich der finanziellen Zumutbarkeit des fortzusetzenden Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 41a AVIV deshalb zu verneinen.

Parteien	**A.____**, Beschwerdeführerin, vertreten durch Raffaella Biaggi, Advokatin, Advokatur Biaggi, St. Jakobs-Strasse 11, Postfach, 4010 Basel gegen **Unia Arbeitslosenkasse**, Kompetenzzentrum D-CH West, Monbijoustrasse 61, Postfach 3398, 3001 Bern, Beschwerdegegnerin
Betreff	Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Die 1975 geborene A.____ arbeitete vom 1. März 2022 bis Ende April 2024 in einem unbefristeten Teilzeitarbeitsverhältnis von 80% bei der B.____ GmbH. Mit Änderungskündigung vom 16. Januar 2024 kündigte die Arbeitgeberin dieses Arbeitsverhältnis per Ende April 2024. Gleichzeitig unterbreitete sie der Arbeitnehmerin einen neuen Arbeitsvertrag ab Mai 2024, welcher bis am 22. Januar 2024 zu unterzeichnen sei, andernfalls das bisherige Arbeitsverhältnis per Ende April 2024 beendet werde. Nachdem A.____ den neuen Arbeitsvertrag nicht unterzeichnet hatte, meldete sie sich am 24. Januar 2024 zur Arbeitsvermittlung sowie am 3. März 2024 bei

der Unia Arbeitslosenkasse (Kasse) im Umfang von 80% einer Vollzeitbeschäftigung und mit Wirkung ab 1. Mai 2024 zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung an. Die Kasse eröffnete in der Folge eine entsprechende Rahmenfrist für den Leistungsbezug auf der Basis eines versicherten Verdienstes von Fr. 12'350.—.

B. Nach Abklärung der erwerblichen Verhältnisse stellte die Kasse die Versicherte mit Verfügung vom 17. Juni 2024 infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab 1. Mai 2024 für die Dauer von 22 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Eine hiergegen erhobene Einsprache der Versicherten wies sie mit Entscheid vom 2. September 2024 ab. Zur Begründung brachte sie im Wesentlichen vor, dass es der Versicherten zumutbar gewesen wäre, den ihr unterbreiteten neuen Arbeitsvertrag vorerst anzunehmen und sich erst in der Folge um eine andere Stelle zu bemühen. Es treffe zwar zu, dass die Versicherte mit der Änderungskündigung eine Lohnreduktion von mehr als 30% zu vergegenwärtigen gehabt hätte. Jedoch sei nicht nur ihr Lohn reduziert worden, sondern die Versicherte sei auch von ihrer Verantwortung entbunden worden. Die Lohnreduktion sei deshalb nicht als überproportional anzusehen, da nebst dem Lohn auch das Pflichtenheft reduziert worden sei. Ausserdem hätte die Versicherte Anspruch auf Kompensationszahlungen besessen. Allfällige Gründe, weshalb die ihr angebotene Stelle unzumutbar gewesen wäre, seien deshalb keine erkennbar.

C. Hiergegen erhob die Versicherte, vertreten durch Advokatin Raffaella Biaggi, am 23. September 2024 Beschwerde beim Kantonsgericht des Kantons Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), und beantragte die Ausrichtung der ihr zustehenden Arbeitslosenentschädigung für die Zeit ab 1. Mai 2024 bis 23. Juni 2024. Eventualiter sei die Angelegenheit zur weiteren Abklärung und Neubeurteilung an die Kasse zurückzuweisen. Zur Begründung machte sie im Wesentlichen geltend, dass die ihr neu angebotene Stelle unbestrittenermassen zu einer Lohneinbusse von mehr als 30% geführt hätte. Entgegen der von der Kasse vertretenen Ansicht hätte jedoch kein Anspruch auf Kompensationszahlungen im Rahmen eines Zwischenverdienstes bestanden, weil der neue Arbeitsvertrag weiterhin ein Arbeitspensum von 80% vorgesehen habe. Die Tatsache, dass die Verantwortung der Versicherten dabei reduziert worden wäre, könne nicht dazu führen, dass die Lohnkürzung nicht als überproportional anzusehen sei. Hinzu trete, dass die angebotene Anstellung im Rahmen der Änderungskündigung nicht ihren Qualifikationen entsprochen habe. Damit habe sich eine Annahme des ihr unterbreiteten Angebots auch unter diesem Aspekt als unzumutbar erwiesen. Es bestehe somit kein Raum für die Auferlegung von Einstelltagen infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit.

D. Unter Hinweis auf ihre im angefochtenen Einspracheentscheid vom 2. September 2024 dargelegten Erwägungen schloss die Kasse mit Vernehmlassung vom 15. Oktober 2024 auf Abweisung der Beschwerde.

Die Präsidentin zieht **i n E r w ä g u n g** :

1.1 Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 in Verbindung mit den Art. 56 und 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 kann gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Örtlich zuständig ist nach Art. 100 Abs. 3 AVIG in Verbindung mit Art. 128 Abs. 1 sowie Art. 119 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt hat. Vorliegend kam die Beschwerdeführerin ihren 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 der Versicherten vom 23. September 2024 ist demnach einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 20'000.— durch Präsidialentscheid. Im vorliegenden Fall liegt eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 22 Tagen bei einem Taggeld von Fr. 455.30 im Streit. Der Streitwert liegt somit unter der erwähnten Grenze von Fr. 20'000.—, weshalb die Beurteilung der rubrizierten Beschwerde in die Kompetenz der Präsidentin der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts fällt.

2.1 Im Rahmen der in Art. 17 Abs. 1 AVIG verankerten Schadenminderungspflicht muss eine versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um ihre Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist sie verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufs. Dabei hat sie alle sich bietenden und zumutbaren Möglichkeiten voll auszuschöpfen (GERHARD GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Bd. I, Bern/Stuttgart 1987, Art. 17 N 12).

2.2 Als Folge einer nicht gehörig wahrgenommenen Schadenminderung ist eine versicherte Person nach Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG unter anderem dann in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie die Kontrollvorschriften oder die Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine zumutbare Arbeit nicht annimmt oder eine arbeitsmarktliche Massnahme ohne entschuldbaren Grund nicht antritt, abbricht oder deren Durchführung oder Zweck durch ihr Verhalten beeinträchtigt oder verunmöglicht. Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG erfasst auch die Nichtannahme einer angebotenen zumutbaren Arbeitsstelle (vgl. dazu die Botschaft des Bundesrates, BBl 2001 2285; ebenso Urteil des Bundesgerichts vom 22. Februar 2007, C 17/07, E. 2.2).

2.3 Überdies ist die versicherte Person gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Die Arbeitslosigkeit gilt insbesondere dann als selbst verschuldet, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV). Wurde die Kündigung seitens des Arbeitgebers ausgesprochen, weil die versicherte Person trotz der ihr gebotenen Gelegenheit nicht bereit war, das Arbeitsverhältnis unter geänderten Bedingungen weiterzuführen, kann ebenfalls der Einstellungsgrund der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG erfüllt sein. In Anlehnung an den Tatbestand von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV ist allerdings in einem solchen Fall zu untersuchen, ob der versicherten Person die Annahme des Änderungsangebotes und damit das Verbleiben am bisherigen Arbeitsplatz zumindest bis zum Antritt einer Anschlussstelle zumutbar war (JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 119). Grundsätzlich muss eine versicherte Person im Rahmen der Schadenminderungspflicht jede zumutbare Arbeit annehmen bzw. beibehalten (Art. 16 Abs. 1 AVIG). Das sozialversicherungsrechtliche Schadenminderungsprinzip findet demnach seine Grenze bei der Zumutbarkeit. Namentlich kann eine versicherte Person nicht verpflichtet werden, eine Stelle, die im Sinne von Art. 16 Abs. 2 AVIG unzumutbar und damit von der Annahmepflicht ausgenommen ist, beizubehalten.

2.4 Diese gesetzlichen Vorgaben finden entsprechenden Niederschlag in der Verwaltungspraxis der Arbeitslosenkassen, wonach die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit einzustellen ist, wenn sie den vom Arbeitgeber vorgelegten Arbeitsvertragsänderungen nicht zustimmen will, sofern die Arbeit im Sinne von Art. 16 AVIG weiterhin zumutbar gewesen wäre (Weisung AVIG ALE [AVIG-Praxis ALE], www.arbeit.swiss/secoalv, vorliegend anwendbar in der ab 1. Juli 2024 geltenden Fassung, Ziff. D 19). Dabei wird das Einstelltaggeld, wenn die Vertragsänderung zu einem unter Berücksichtigung von Art. 41a AVIV ausgleichsberechtigenden Zwischenverdienst geführt hätte, aus der Differenz zwischen dem ordentlichen Taggeld und dem Zwischenverdienst-Ausgleichstaggeld berechnet, da die Arbeitslosigkeit lediglich im Umfang dieser Differenz selbstverschuldet ist (AVIG-Praxis ALE, Ziff. D 68 f.). Bei einer Einstellung bei Nichtannahme oder Aufgabe eines Zwischenverdienstes ist bei der Bemessung der Einstellungsdauer mithin der gleiche Verschuldensmassstab anzulegen wie im Falle einer Ablehnung oder Aufgabe einer zumutbaren Stelle. Gegenstand der Einstellung ist jedoch der betragsmässige Unterschied zwischen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung und Anspruch auf Kompensations- bzw. Differenzzahlungen. Lediglich im Umfang dieser Differenz kann unter den Gesichtspunkten der Kausalität und Verhältnismässigkeit von einer schuldhaft verlängerten Arbeitslosigkeit ausgegangen werden.

3.1 Um eine Änderungskündigung im engeren Sinn handelt es sich, wenn eine Partei den Arbeitsvertrag kündigt, gleichzeitig aber eine neue Vertragsofferte mit geänderten Bedingungen unterbreitet. Damit wird in erster Linie nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezweckt, sondern dessen Weiterführung mit veränderten Pflichten und Rechten. Von einer Änderungskündigung im weiteren Sinn kann gesprochen werden, wenn die beiden Rechtsgeschäfte nicht unmittelbar miteinander verknüpft werden und einer Partei gekündigt wird, weil sie zu einer einverständlichen Änderung der Arbeitsbedingungen nicht bereit war (BGE 123 III 246 E. 3). Nach der

Rechtsprechung ist eine solche Anpassung des Arbeitsvertrages an veränderte wirtschaftliche oder betriebliche Bedürfnisse grundsätzlich zulässig. Änderungskündigungen an sich sind deshalb nicht missbräuchlich, und es ist grundsätzlich zulässig, den mit einer Kündigung erzeugten Druck zu verwenden, um eine Vertragsänderung zu erwirken (BGE 123 III 246 E. 3b). Wird hingegen die ordentliche Kündigungsfrist bis zum Inkrafttreten der Änderungen nicht eingehalten, so ist die Änderungskündigung missbräuchlich, da der Arbeitnehmer – vorbehältlich der Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung – bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist einen Anspruch auf unveränderte Arbeitsbedingungen besitzt (BGE 123 III 246 E. 4a; Urteil des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 6. Mai 2010, AVI 2009/67, E. 2.1).

3.2 Unzumutbare Arbeit darf die arbeitslose Person ohne versicherungsrechtlich nachteilige Folgen ablehnen (oben, Erwägungen 2.2 ff.). Gemäss Art. 16 Abs. 2 AVIG ist eine Arbeit unzumutbar und somit von der Annahmepflicht unter anderem dann ausgenommen, wenn sie nicht angemessen auf die Fähigkeiten oder auf die bisherige Tätigkeit der versicherten Person Rücksicht nimmt (lit. b); wenn sie ihrem Alter, ihren persönlichen Verhältnissen oder ihrem Gesundheitszustand nicht angemessen ist (lit. c); wenn sie eine Wiederbeschäftigung der versicherten Person in ihrem Beruf wesentlich erschwert, falls darauf in absehbarer Zeit überhaupt Aussicht besteht (lit. d), oder wenn sie der versicherten Person einen Lohn einbringt, der geringer ist als 70% ihres versicherten Verdienstes, es sei denn, diese erhalte Kompensationsleistungen nach Art. 24 AVIG (Zwischenverdienst), wobei in Ausnahmefällen das regionale Arbeitsvermittlungszentrum mit Zustimmung der tripartiten Kommission auch eine Arbeit für zumutbar erklären kann, deren Entlöhnung weniger als 70 Prozent des versicherten Verdienstes beträgt (lit. i).

3.3 Art. 24 Abs. 1 AVIG bestimmt, dass als Zwischenverdienst jedes Einkommen aus unselbständiger oder selbständiger Erwerbstätigkeit gilt, das die arbeitslose Person innerhalb einer Kontrollperiode erzielt. Die versicherte Person hat alsdann Anspruch auf Ersatz ihres Verdienstausfalls. Für Arbeitsverhältnisse, die innerhalb eines Jahres zwischen den gleichen Parteien wieder aufgenommen oder im Rahmen einer Änderungskündigung fortgesetzt werden, bestimmt der Bundesrat die Anrechenbarkeit des Zwischenverdienstes (Art. 24 Abs. 3^{bis} AVIG). In Nachachtung dieser Bestimmung präzisiert Art. 41a AVIV, dass in Fällen, in welchen das Arbeitsverhältnis innerhalb eines Jahres zwischen den gleichen Parteien wieder aufgenommen oder nach einer Änderungskündigung (unmittelbar) fortgesetzt wird, der Zwischenverdienst dann nicht anrechenbar ist und demnach kein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung besteht, wenn die Arbeitszeit zwar beibehalten, der Lohn aber gekürzt wurde (lit. b). Andernfalls bestimmt sich die lohnmässige Zumutbarkeit durch den Vergleich des Bruttolohnes und der Arbeitslosenentschädigung, auf welche die versicherte Person ohne Beschäftigung Anspruch hätte. Solange eine versicherte Person Anspruch auf Kompensationszahlungen nach Art. 24 Abs. 4 AVIG hat, liegt die Zumutbarkeitsgrenze bei 70% bzw. 80% des versicherten Verdienstes. Für Personen mit einem Taggeld von 80% des versicherten Verdienstes ist ein Lohn von 70% also erst dann zumutbar, wenn der Anspruch auf Kompensationszahlungen ausgeschöpft ist. Für die Beurteilung der Frage, ob die massgebende Grenze von 70% bzw. 80% des versicherten Verdienstes erreicht wird, ist das Gesamteinkommen aus allenfalls mehreren Arbeitsverhältnissen zu berücksichtigen. Ein Anspruch auf Kompensationszahlungen nach Art. 24 AVIG besteht nur dann, wenn das Total dieser Einkommen die mögliche ALE nicht erreicht (AVIG-Praxis ALE, Ziff. B 298 mit Verweis auf BGE

127 V 479).

4. Die Beschwerdegegnerin ging im angefochtenen Einspracheentscheid vom 2. September 2024 davon aus, dass die Arbeitgeberin das bisherige Arbeitsverhältnis zwar gekündigt habe, sie der Beschwerdeführerin indessen eine Weiterbeschäftigung im Umfang eines Arbeitspensums von 80% angeboten habe. Der Beschwerdeführerin sei es zuzumuten gewesen, diese neue Tätigkeit im Sinne einer Zwischenverdiensttätigkeit anzunehmen und für ihre Arbeitslosigkeit mit Blick auf den Umfang ihrer neuen Arbeit lediglich Kompensationszahlungen bei der Arbeitslosenversicherung zu beantragen. Auf Grund der vorliegenden Umstände sei von einem mittelschweren Verschulden auszugehen, und die Beschwerdeführerin sei in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Umfang von 22 Tagen einzustellen. Die Beschwerdeführerin stellt sich demgegenüber auf den Standpunkt, dass ihr eine Annahme der ihr im Rahmen der Änderungskündigung angebotenen Weiterbeschäftigung namentlich deshalb nicht zumutbar gewesen sei, weil der entsprechende Zwischenverdienst nicht anrechenbar gewesen sei. Von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit sei deshalb abzusehen.

5.1 Vorliegend belief sich der mit Änderung des bisherigen Arbeitsvertrags neu angebotene Lohn der Versicherten im Umfang von jährlich Fr. 100'720.— (Kassen-Dok, S. 93, 99) auf weniger als 70% ihres noch während der Rahmenfrist für die Beitragszeit massgebenden (maximal) versicherten Verdienstes von Fr. 148'200.— (12 x Fr. 12'350.—; Kassen-Dok S. 50 f., 44). Zwischen den Parteien ist deshalb zu Recht unbestritten geblieben, dass die Beschwerdeführerin durch die Änderungskündigung ihrer bisherigen Arbeitgeberin eine Lohneinbusse von mehr als 30% ihres versicherten Verdienstes zu vergegenwärtigen gehabt hätte. Der gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG für die Annahme einer Unzumutbarkeit massgebende Schwellenwert wäre erreicht worden. Entgegen der von der Kasse vertretenen Auffassung kann nun allerdings nicht davon ausgegangen werden, dass die Beschwerdeführerin Kompensationszahlungen erhalten hätte, deren Anspruch die Unzumutbarkeit einer Stellenannahme gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG aufgehoben hätte, sofern sie die ihr angebotene Stelle angenommen hätte. Das ihr ab Mai 2024 angebotene Pensum von 80% entsprach dem bisher gemäss Arbeitsvertrag vom 28. November 2021 absolvierten Pensum (Kassen-Dok, S. 93, 107). Damit lag klarerweise ein Sachverhalt vor, wonach das bisherige Arbeitsverhältnis nach einer Änderungskündigung bei gleichbleibendem Pensum zu einem deutlich geringeren Lohn hätte fortgesetzt werden müssen. Vor dem Hintergrund, dass solche Lohnkürzungen zwecks Verhinderung von Lohndumping generell nicht zu Lasten der Arbeitslosenversicherung zu gehen haben, wäre ein weiterhin bei der B.____ GmbH erzielter Zwischenverdienst während der Arbeitslosigkeit der Beschwerdeführerin gemäss Art. 41a lit. b AVIV mithin gerade nicht anrechenbar gewesen. Ein Anspruch auf Kompensationszahlungen wäre somit ausgeschlossen und eine Ausnahme hinsichtlich der finanziellen Zumutbarkeit des fortzusetzenden Arbeitsverhältnisses zu verneinen gewesen. Eine Annahmepflicht der der Versicherten am 16. Januar 2024 unterbreiteten Vertragsänderung ist in arbeitslosenversicherungsrechtlicher Hinsicht mit Blick auf Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG deshalb zu verneinen.

5.2 In BGE 124 V 62 hat das Eidgenössische Versicherungsgericht (EVG; seit 1. Januar 2008: Bundesgericht, öffentlich-rechtliche Abteilungen) erkannt, dass die Unzumutbarkeitstatbestände von Art. 16 Abs. 2 AVIG kumulativ ausgeschlossen sein müssen, damit eine Arbeit als zumutbar qualifiziert werden kann. Im Umkehrschluss erweist sich eine Arbeit von der Annahmepflicht bereits dann als ausgenommen, sobald auch nur einer der in Art. 16 Abs. 2 lit. a bis i AVIG abschliessend aufgezählten Tatbestände erfüllt ist. Dies ist hier der Fall. Ob und inwieweit sich eine Annahme der angebotenen Vertragsänderungen unter dem Blickwinkel des neuen Funktionsprofils der Versicherten sowie den daraus resultierenden Chancen ihres beruflichen Fortkommens als zumutbar erwiesen hätte (vgl. oben, Erwägung 3.2), kann daher dahingestellt bleiben. Die von der Vorinstanz aufgeworfene Frage, ob die Lohnreduktion nicht als überproportional anzusehen sei, weil nebst dem Lohn auch das Pflichtenheft herabgesetzt worden sei, erweist sich mithin als irrelevant. Vorliegend verbietet alleine die lohnmässige Unzumutbarkeit gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG eine Sanktionierung in der Anspruchsberechtigung wegen Nichtannahme der unterbreiteten Vertragsänderung. Dies führt zur Gutheissung der Beschwerde.

6.1 Gemäss Art. 61 lit. f ATSG ist das Verfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Das AVIG sieht keine Kostenpflicht vor, weshalb der vorliegende Prozess vor dem Kantonsgericht für die Parteien kostenlos zu sein hat. Für das vorliegende Verfahren sind deshalb keine Kosten zu erheben.

6.2 Gemäss Art. 61 lit. g ATSG hat die obsiegende Beschwerdeführerin Anspruch auf Ersatz ihrer Parteikosten. Diese werden vom Gericht festgesetzt und ohne Rücksicht auf den Streitwert nach der Bedeutung der Streitsache und nach der Schwierigkeit des Prozesses bemessen. Die Bemühungen sind zu dem in Sozialversicherungsprozessen praxisgemäss für durchschnittliche Fälle zur Anwendung gelangenden Stundenansatz von Fr. 250.— zu entschädigen (vgl. § 3 Abs. 1 der Tarifordnung für Anwältinnen und Anwälte vom 17. November 2003). Die Rechtsvertreterin der Beschwerdeführerin hat in ihrer Honorarnote vom 21. Oktober 2024 für das vorliegende Verfahren einen Zeitaufwand von sieben Stunden und 55 Minuten geltend gemacht, was in Anbetracht der sich stellenden Sachverhalts- und Rechtsfragen als angemessen zu bezeichnen ist. Nicht zu beanstanden sind sodann die in der Honorarnote ausgewiesenen Auslagen von insgesamt Fr. 27.80. Es ist ihr deshalb ein Honorar in der Höhe von Fr. 2'169.50 (7 Stunden und 55 Minuten à Fr. 250.— zuzüglich Spesen und Auslagen von Fr. 27.80 sowie 8,1% Mehrwertsteuer) zulasten der Beschwerdegegnerin zuzusprechen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

://: 1. In Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid der Unia Arbeitslosenkasse vom 2. September 2024 aufgehoben und es wird festgestellt, dass die Einstellung in der Anspruchsberechtigung ab 1. Mai 2024 für die Dauer von 22 Tagen zu Unrecht erfolgt ist.

2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3. Die Unia Arbeitslosenkasse hat der Beschwerdeführerin eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 2'169.50 (inkl. Auslagen und 8,1% Mehrwertsteuer) zu bezahlen.