



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 11. August 2021 (715 21 100 / 209)

Arbeitslosenversicherung

**Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit:
Kündigung durch die Arbeitgeberin aufgrund Arbeitsleistung und -verhalten**

Besetzung Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiber i.V. Benjamin Appius

Parteien **A.**____, Beschwerdeführerin

gegen

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

Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Die 1975 geborene A.____ war seit dem 1. Oktober 2019 bei der B.____ AG in unbefristeter Anstellung tätig. Am 21. Februar 2020 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist von einem Monat per 31. März 2020. Am 11. März 2020 meldete sich A.____ zur Arbeitsvermittlung an und stellte am selben Tag Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. April 2020 bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse).

Am 12. Mai 2020 stellte die Arbeitslosenkasse A._____ für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung ab dem 1. April 2020 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ein. Eine gegen diese Verfügung erhobene Einsprache wies die Arbeitslosenkasse mit Entscheid vom 11. Februar 2021 ab.

B. Hiergegen erhob A._____ am 15. März 2021 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Dabei beantragte sie die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 11. Februar 2021 sowie die Zusprechung der vollständigen Arbeitslosenentschädigung ohne Einstelltage.

C. Die Arbeitslosenkasse schloss mit Vernehmlassung vom 29. April 2021 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 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 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 Insolvenzenschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. 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, weshalb auch die sachliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts gegeben ist. Auf die im Übrigen form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde vom 15. März 2021 ist demnach einzutreten.

1.2. Nach § 55 Abs. 1 VPO entscheidet das Präsidium der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts bei Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 20'000.--. Vorliegend ist eine Einstelldauer in der Anspruchsberechtigung im Umfang von 31 Tagen bei einem Taggeld von Fr. 104.45.-- zu beurteilen. Demnach liegt der Streitwert bei Fr. 3'237.95.—und die Beschwerde ist präsidial zu entscheiden.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. 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 Versiche-

rung 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, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 3. Auflage, Basel 2016, Rz. 828 ff.).

2.2 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos 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 (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). 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 verpönte Verhalten muss auch 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; seit 1. Januar 2007: Bundesgericht, sozialrechtliche Abteilungen] vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1; ARV 1987 Nr. 7; 1982 Nr. 18). Dabei müssen nicht zwingend Beanstandungen in beruflicher Hinsicht vorgelegen haben. Es genügt beispielsweise, dass charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die den Arbeitnehmer für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen, zur Entlassung geführt haben (BGE 112 V 244, E. 1).

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 Verdienstausschlag 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 Vorrangs 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).

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 oder die Arbeitgeberin führt (NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 831). Im Rahmen von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIG darf somit bei blosser Fahrlässigkeit keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgen (JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 76 f.). Im Entscheid vom 6. Juni 2012, 8C_872/2011, E. 4.2.1 f. hat das Bundesgericht – unter Hinweis auf den im Strafrecht geltenden Massstab – festgestellt, dass Eventualvorsatz und bewusste Fahrlässigkeit auf der Wissensseite übereinstimmen, indem dem Täter oder der Täterin 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 die versicherte Person sich für die Tatbestandsverwirklichung entscheidet, sie in Kauf nimmt. Weitestgehend ausser Frage stehen dürfte das Willenselement nur, wenn die versicherte Person die Kündigung durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin für so naheliegend hält, dass die Bereitschaft, sie als Folge ihres Verhaltens hinzunehmen, vernünftigerweise nicht mehr bezweifelt werden kann; oder wenn sie ihr, im eigentlichen Sinn des Wortes, erwünscht oder recht war, wie wohl auch noch im Falle schierer Gleichgültigkeit. Als Faustregel formuliert: Dass die versicherte Person die Tatbestandsverwirklichung in Kauf genommen hat, liegt grundsätzlich näher, je wahrscheinlicher es ihr erschien, dass sie eintreten könnte, und je weniger sie 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 der versicherten Person bekannten Risikos der Tatbestandsverwirklichung, die Schwere der Sorgfaltspflichtverletzung, die Beweggründe und die Art der Tat handlung. Das Gericht darf vom Wissen der versicherten Person auf deren 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 die versicherte Person 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 (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 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 (BGE 125 V 193 E. 2, Urteil des Bundesgerichts vom 17. Juni 2009, 8C_412/2009, E. 1; THOMAS LOCHER/THOMAS GÄCHTER, Grundriss des Sozialversicherungsrechts, 4. Aufl., Bern 2014, § 70 Rz. 3 und 20 ff.).

3.2 Das Kantonsgericht besitzt in Sozialversicherungssachen die vollständige Überprüfungsbefugnis und ist in der Beweiswürdigung frei (§ 57 VPO in Verbindung mit Art. 61 Satz 1 ATSG vom 6. Oktober 2000; Art. 61 lit. c ATSG). 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 (RENÉ WIEDERKEHR/KASPAR PLÜSS, Praxis des öffentlichen Verfahrensrechts, Eine systematische Analyse der Rechtsprechung, Bern 2020, Rz. 1313 m.w.H.). 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 (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 (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 (Urteile des EVG vom 7. November 2002, C 365/01, E. 2 und vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1; siehe im Weiteren auch BGE 112 V 245 E. 1; SVR 1996 ALV Nr. 72 S. 220 E. 3b/bb; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 829).

3.3 In seiner Beweiswürdigung ist das Gericht regelmässig auf die Parteivorbringen und insbesondere auf die Aussagen der Arbeitgeberin angewiesen. Diese sollte 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 Arbeitgeberin zu zweifeln, ist auf diese abzustellen. Es darf hingegen insbesondere dann nicht einzig auf deren Aussagen zu den Umständen der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses abgestellt werden, wenn diese bestritten und durch keine weiteren Indizien gestützt werden (vgl. BGE 112 V 245 E. 1; ARV 1999 Nr. 8 S. 39 E. 7b; Urteil des EVG vom 8. März 2001, C 102/00, E. 1a). Denn eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung kann, wie eben dargestellt, nur verfügt werden, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststeht und von dieser vorsätzlich ausgeübt wurde. Bei Differenzen zwischen der Arbeitgeberin und dem Arbeitnehmer darf somit nicht ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers geschlossen werden, wenn die Arbeitgeberin nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche sie keine Beweise anführen kann (Urteil des EVG vom 26. April 2001, C 380/00, E. 2b; BGE 112 V 245 mit Hinweisen; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 831).

4. Zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin zur Kündigung Anlass gegeben und deshalb die Folgen einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV zu tragen hat. Insbesondere ist zu prüfen, ob ihr von der Arbeitslosenkasse zu Recht ein (eventual)vorsätzliches Verhalten zur Last gelegt worden ist. Aufgrund der vorliegenden Akten stellt sich der rechtserhebliche Sachverhalt wie folgt dar:

4.1 Das Kündigungsschreiben der damaligen Arbeitgeberin vom 21. Februar 2020 verwies beim Kündigungsgrund auf das persönliche Gespräch vom 19. Februar 2020. Die Versicherte

fürhte in ihrem Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 11. März 2020 keinen Kündigungsgrund an. In der Folge erkundigte sich die Arbeitslosenkasse bei der ehemaligen Arbeitgeberin mit Schreiben vom 13. März 2020 über den Kündigungsgrund. Diese gab in ihrer Antwort vom 16. April 2020 an, dass nach diversen Gesprächen betreffend die Arbeitsleistung und das Verhalten die Beschwerdeführerin mitgeteilt habe, sie möchte nur im Personalwesen tätig sein. Diese Möglichkeit bestehe jedoch nicht, weshalb aus diesem Grund die Kündigung erfolgt sei. In Ausübung ihres rechtlichen Gehörs bezog die Beschwerdeführerin am 5. Mai 2020 zum von der Arbeitslosenkasse genannten Kündigungsgrund, sie habe ausschliesslich im Personalbereich eingesetzt werden wollen, Stellung und bestritt ihn als unzutreffend. In der Verfügung vom 12. Mai 2020 wurde festgehalten, dass die Kündigung erfolgt sei, weil die Versicherte ausschliesslich in der Personalabteilung habe arbeiten wollen. In der Einsprache vom 11. Juni 2020 brachte die Beschwerdeführerin ihre Stellungnahme vom 5. Mai 2020 erneut vor.

4.2 In der Folge veranlasste die Einspracheinstanz eine amtliche Erkundigung. Darin wurde die ehemalige Arbeitgeberin aufgefordert, sämtliche Umstände und Dokumente darzulegen, welche zur Kündigung geführt hätten. In den mit einschlägigen Dokumenten belegten Ausführungen der ehemaligen Arbeitgeberin wurde die Arbeitsgeschichte der Beschwerdeführerin chronologisch geschildert: Infolge einer von der Beschwerdeführerin falsch vorgenommenen Banküberweisung sei es am 19. November 2019 zu einem Gespräch gekommen. Auf die Frage der Beschwerdeführerin, ob sie die Stelle verlieren werde, sei dies verneint, jedoch mehr Konzentration und Ruhe bei der Arbeit erwartet worden. Insbesondere sei auf die wiederholten Bemerkungen betreffend Arbeit im Personalwesen dahingehend reagiert worden, dass die Beschwerdeführerin zuerst besser und sicherer die Buchhaltungsarbeiten zu erledigen habe, bevor weitere vertrauliche Personalarbeiten übergeben werden könnten. Des Weiteren sei Pünktlichkeit bei der Arbeit, Eigenverantwortung, Sorgfältigkeit und das Aufschreiben von Abläufen gefordert worden. Schliesslich habe sich die Vorgesetzte eine bessere Zusammenarbeit gewünscht, indem u.a. abfällige Bemerkungen über andere zu unterlassen seien. Im Gespräch vom 13. Februar 2020 habe die Beschwerdeführerin der Vorgesetzten mitgeteilt, dass sie unglücklich sei und die Arbeit am Empfang sie langweile. Im Rahmen des Gesprächs sei die mangelnde Arbeitsmotivation der Versicherten angesprochen worden; diese habe dazu geführt, dass Arbeiten halbherzig erledigt worden seien. Zudem sei nochmals die ungenügende Zusammenarbeit gerügt worden. Schliesslich sei die Beschwerdeführerin gebeten worden, sich Gedanken zu machen, ob sie weiterhin hier arbeiten wolle. Mit WhatsApp-Nachricht vom 18. Februar 2020 habe die Beschwerdeführerin der Arbeitgeberin im Wesentlichen mitgeteilt, sie sei inzwischen viel zufriedener. Im Gespräch vom 19. Februar 2020 seien konkrete Verfehlungen der Beschwerdeführerin benannt, insbesondere die fehlende Motivation sowie die unzufriedenstellende Zusammenarbeit bemängelt worden. Da die Arbeitgeberin mit der Leistung und dem Verhalten der Beschwerdeführerin unzufrieden gewesen sei und keine Änderung bzw. Anpassungen wahrnehmbar gewesen seien, sei die schriftliche Kündigung ergangen. Abschliessend hielt die ehemalige Arbeitgeberin fest, dass erkennbar gewesen sei, das Arbeitsverhältnis bereits in der Probezeit zu beenden. In Ausübung ihres rechtlichen Gehörs vom 10. November 2020 wiederholte die Beschwerdeführerin ihren Einwand, der in der Verfügung vom 12. Mai 2020 angegebene Kündigungsgrund sei unrichtig. Ebenso habe ihr weder eine Pflichtverletzung noch sonst ein verpöntes Verhalten vorgeworfen werden können. Vielmehr sei ihr gekündigt worden, weil es für die Arbeitgeberin nicht mehr gepasst habe.

5.1 Die Beschwerdeführerin bringt vor, ihr sei gekündigt worden, weil es für die Arbeitgeberin nicht mehr gepasst habe; ihr ist dabei zuzustimmen. Die Beschwerdeführerin geht jedoch fehl, wenn sie dabei kein Selbstverschulden erblickt. Aufgrund des aktenkundigen Sachverhalts ist erstellt, dass die Arbeitgeberin mit der Arbeitsleistung sowie dem Arbeitsverhalten der Versicherten unzufrieden war. Die Unzufriedenheit der ehemaligen Arbeitgeberin belegen die konkret dokumentierten Beanstandungen und die drei Gesprächsnotizen; auf diese wird vorliegend abgestellt und verwiesen (vgl. E. 3.3), zumal die Richtigkeit der Arbeitgeberunterlagen nicht bestritten wurde. Wenn die Beschwerdeführerin einwendet, sie habe sich engagiert, die mangelhaften Punkte zu verbessern, ändert dies nichts an der ihr vorgeworfenen unsorgfältigen Arbeitsausführung. Insgesamt liefert die Beschwerdeführerin keine Erklärung dafür, dass der Kündigungsgrund in – verschuldensausschliessenden – objektiven Faktoren bestanden hätte.

5.2 Trotz den drei dokumentierten Gesprächen hat die Versicherte das ihr zur Last gelegte Verhalten offenbar nicht geändert. Mithin musste sie damit rechnen, dass sie ihre Arbeitsstelle verlieren könnte. Was die Beschwerdeführerin dagegen vorbringt, vermag daran nichts zu ändern. So wurde der Verlust der Arbeitsstelle bereits mittelbar im Gespräch vom 19. November 2019 thematisiert, bei dem die Versicherte fragte, ob sie aufgrund der falschen Banküberweisung die Stelle verliere. Der sinngemässe Einwand der Beschwerdeführerin, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei keineswegs zur Diskussion gestanden, erscheint unplausibel. Es liegt auf der Hand, dass die Arbeitgeberin eine spürbare Verbesserung der zukünftigen Leistung erwartete, ansonsten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wenig Sinn gemacht hätte. Dies war auch der Beschwerdeführerin bewusst, hat sie doch selber eine mögliche Vertragsauflösung zum Thema gemacht. Dass kein Gespräch am Ende der Probezeit stattfand, vermag daran nicht zu rütteln. Vielmehr ist die Ausführung der ehemaligen Arbeitgeberin zu berücksichtigen, wonach das Arbeitsverhältnis bereits innerhalb der Probezeit hätte aufgelöst werden müssen. So oder anders musste mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses gerechnet werden, da die Beschwerdeführerin selbst vorbringt, im Gespräch vom 13. Februar 2020 sei vereinbart worden, sich beiderseitig über die Fortführung der Tätigkeit Gedanken zu machen. Kündet anschliessend die damalige Arbeitgeberin, obgleich die Beschwerdeführerin das Arbeitsverhältnis gerne fortgeführt hätte, widerspricht sich diese selbst, wenn sie angibt, über die ausgesprochene Kündigung überrascht gewesen zu sein.

5.3 Ferner ist die Beschwerdeführerin nicht zu hören, soweit sie aus dem in der Verfügung vom 12. Mai 2021 unzutreffenden Kündigungsgrund Rechte ableiten will. Das sozialversicherungsrechtliche Verfahren ist, wie in Erwägung 3.1 dargelegt, dem Untersuchungsgrundsatz verpflichtet. Nachdem die Vorinstanz den Sachverhalt eingehend abgeklärt hatte, war es mithin ihre Pflicht, den aufgeführten Kündigungsgrund anzupassen. Die diesbezüglich geltend gemachte Verletzung des rechtlichen Gehörs liegt nicht vor, da die Beschwerdeführerin zum Antwortschreiben der Arbeitgeberin mit Eingabe vom 10. November 2020 Stellung beziehen konnte.

5.4 Dem Gesagten zufolge steht fest, dass die Beschwerdeführerin mit ihrem Verhalten das Risiko, arbeitslos zu werden, zumindest eventualvorsätzlich in Kauf genommen hat. Das durch die damalige Arbeitgeberin beanstandete Verhalten ist ausgewiesen und ein Verschulden an ihrer

Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG und Art. 44 Abs. 1 AVIV demnach zu bejahen. Die von der Kasse verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung erweist sich demnach als rechtmässig.

6.1 Zu prüfen bleibt, ob die Anzahl der Einstelltage korrekt ermittelt wurde. Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (vgl. Art. 30 Abs. 3 AVIG). Nach Art. 45 Abs. 2 AVIV wird die Einstellung in der Anspruchsberechtigung abgestuft; sie dauert 1-15 Tage bei leichtem (lit. a), 16-30 Tage bei mittelschwerem (lit. b) und 31-60 Tage bei schwerem (lit. c) Verschulden. Bei der individuellen Verschuldensbeurteilung im Bereich des schweren Verschuldens innerhalb der von 31 bis 60 Tagen reichenden Skala ist zunächst grundsätzlich vom Mittelwert auszugehen, das heisst von einer durchschnittlichen Dauer von 45 Einstellungstagen. Unter Berücksichtigung der gegebenen Umstände des konkreten Einzelfalls ermöglicht diese Vorgehensweise einerseits eine Verschärfung der verwaltungsrechtlichen Sanktion, wenn das Verschulden der versicherten Person besonders schwer wiegt, anderseits beim Vorliegen von Milderungsgründen eine angemessene Reduktion. Sachgerechte Ermessensbetätigung erfordert, den gesamten Ermessensspielraum nach oben und unten in einer dem jeweiligen Verschulden entsprechenden Weise zu nutzen (BGE 123 V 153 E. 3c). Den Verfügungsinstanzen wird dabei ein grosser Ermessensspielraum zugestanden, weshalb bei der Beurteilung der Einstellungsdauer durch das kantonale Versicherungsgericht Zurückhaltung geboten ist. Nach § 57 lit. c VPO hat die sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts die angefochtene Verfügung auch auf deren Angemessenheit zu überprüfen. Es darf aber sein Ermessen nicht ohne triftige Gründe an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen, sondern muss sich bei der Korrektur auf Gegebenheiten stützen können, welche eine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (vgl. BGE 123 V 150 E.2 mit weiteren Hinweisen, vgl. auch BGE 126 V 353 E. 5d).

6.2 Unter Berücksichtigung aller Umstände ist die vorinstanzliche Ermessensbetätigung nicht zu beanstanden. Vorliegend hat die Arbeitslosenkasse das Verhalten der Versicherten als schweres Verschulden qualifiziert. Zunächst ist die Vorinstanz zwar nicht vom Mittelwert von 45 Einstellungstagen bei schwerem Verschulden, sondern praxisgemäss von 36 Einstellungstagen für die selbstverschuldete Arbeitslosigkeit ausgegangen. Bei der Festlegung der Dauer der Einstellung wurden zu Gunsten der Beschwerdeführerin die Probleme am Arbeitsplatz sowie das Verhalten der ehemaligen Arbeitgeberin bereits mit fünf Tagen als verschuldensmindernd berücksichtigt. Innerhalb des vorgesehenen Rahmens hat die Arbeitslosenkasse eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 31 Tagen verfügt. Die von der Arbeitslosenkasse verfügten 31 Einstelltage befinden sich im untersten Bereich des aufgeführten Spektrums von 31 bis 45 Tagen, weshalb kein Grund besteht, in das Ermessen der Beschwerdegegnerin einzugreifen; zumal keine triftigen Gründe ersichtlich sind, welche eine weitere Reduktion rechtfertigen würden.

6.3 Gestützt auf die obigen Ausführungen ist die von der Vorinstanz vorgenommene Einstellung der Beschwerdeführerin in der Anspruchsberechtigung mit 31 Einstellungstagen nicht zu beanstanden, weshalb die vorliegende Beschwerde abzuweisen ist.

7. Gemäss Art. 61 lit. f^{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.

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