



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 23. Oktober 2020 (715 20 161 / 261)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung. Die Beschwerdeführerin hat mit ihrem Verhalten das Risiko, arbeitslos zu werden, zumindest eventualvorsätzlich in Kauf genommen.

_____ Besetzung Präsident Dieter Freiburghaus, Gerichtsschreiber Stephan Paukner

_____ Parteien **A.**_____, Beschwerdeführerin, vertreten durch Kontaktstelle für Arbeitslose, Keren Wernli, Klybeckstrasse 95, 4057 Basel

gegen

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

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Die 1966 geborene A._____ war seit dem 1. Juni 2019 im Zwischenverdienst bei der B._____ als Küchenhilfe angestellt. Am 29. Oktober 2019 wurde dieses Arbeitsverhältnis durch die Arbeitgeberin unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist auf Ende November 2019 aufgelöst.

B. Nach Abklärung des Sachverhalts stellte die Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland (Kasse) die Versicherte mit Verfügung vom 21. Januar 2020 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 16 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Zur Begründung machte sie im Wesentlichen geltend, dass die Stelle bei der B._____ wegen diverser Verfehlungen aufgelöst worden sei, für welche die Versicherte bereits am 4. September 2019 verwarnet worden sei. Eine hiergegen erhobene Einsprache der Versicherten wies die Kasse mit Einspracheentscheid vom 1. April 2020 ab.

C. Hiergegen erhob die Versicherte, vertreten durch Keren Wernli, Kontaktstelle für Arbeitslose in Basel, am 29. April 2020 Beschwerde beim Kantonsgericht des Kantons Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), und beantragte, der angefochtene Einspracheentscheid sei aufzuheben; eventualiter sei die Dauer der Einstellung zu reduzieren. Zur Begründung liess sie im Wesentlichen vorbringen, dass eine unterschriebene Verwarnung nicht als Eingeständnis eines Fehlverhaltens betrachtet werden dürfe. Zusammenfassend sei festzustellen, dass die Versicherte vielmehr von ihren Vorgesetzten gemobbt, bedroht und verbal angegriffen worden sei. Es handle sich demnach nicht um eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit, sondern um eine letztlich unzumutbare Mobbingsituation, in welcher sich die Versicherte befunden habe.

D. Die Kasse schloss mit Vernehmlassung vom 8. Juli 2020 auf Abweisung der Beschwerde. Die Behauptung der Beschwerdeführerin, gemobbt worden zu sein, sei nicht glaubhaft. An der geltend gemachten Unzumutbarkeit des Arbeitsverhältnisses bestünden mit Blick auf ihre Aussagen der ersten Stunde erhebliche Zweifel. Die von ihr vorgebrachten Gegenargumente seien als Schutzbehauptungen zu qualifizieren. Zusammenfassend stehe fest, dass die Versicherte zu Recht für die Dauer von 16 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden sei.

Auf die weiteren Vorbringen der Parteien ist im Übrigen soweit notwendig in den nachfolgenden Erwägungen einzugehen.

Der Präsident zieht **in Erwägung** :

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 29. April 2020 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. Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin die Versicherte zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 16 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 68.25 (Kassen Dok 8) liegt der Streitwert von Fr. 1'092.-- unter diesem Grenzbetrag. Über die Beschwerde ist demnach präsidial zu entscheiden.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um 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 Verwaltungsstrafung 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 ihrer Pflicht, eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden, bedeuten. Art. 44 Abs. 1 AVIG 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 AVIG). Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIG 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). 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). Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt also immer dann vor, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 30. April 2009, 8C_958/2008, E. 2.2 mit Hinweisen, publ. in: ARV 2009 S. 264).

3.1 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 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).

3.2 Eventualvorsatz ist im Zusammenhang mit Art. 44 lit. a AVIV dann anzunehmen, wenn die versicherte Person vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt (THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 831). Hingegen darf bei blosser Fahrlässigkeit im Rahmen von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIG 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 der betroffenen Person das Risiko der Tatbestandsverwirklichung bewusst ist. Die entscheidende Differenz liege auf der Willensseite. Auch 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). Ein Eventualvorsatz erfordere demgegenüber, dass sich die betroffene Person für die Tatbestandsverwirklichung entscheide und sie in Kauf nehme. Als Faustregel gilt, dass die Möglichkeit, wonach die betroffene Person die Tatbestandsverwirklichung in Kauf genommen hat, grundsätzlich umso näherliegt, je wahrscheinlicher es ihr erschienen ist, dass sie eintreten könnte, und je weniger sie sie innerlich ablehnte (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 betroffenen Person bekannten Risikos der Tatbestandsverwirklichung, die Schwere ihrer Sorgfaltspflichtverletzung, ihre Beweggründe und die Art ihrer Handlung. Das Gericht darf vom Wissen der betroffenen Person dann auf deren Willen schliessen,

wenn sich der Betroffenen der Eintritt des Erfolgs als so wahrscheinlich aufdränge, 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 die Schlussfolgerung eines allfälligen Eventualvorsatzes 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.).

4.1 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 20ff.).

4.2 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).

4.3 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). Indessen ist darauf hinzuweisen, dass bei sich widersprechenden Angaben der versicherten Person die Beweismaxime gilt, wonach die sogenannten spontanen „Aussagen der ersten Stunde“ in der Regel unbefangener und zuverlässiger sind als spätere Darstellungen, die bewusst oder unbewusst von nachträglichen Überlegungen versicherungsrechtlicher oder anderer Art beeinflusst sein können (BGE 115 V 133 E. 8c).

5. 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 mit zu tragen hat. Insbesondere ist zu prüfen, ob ihr von der Kasse zu Recht ein (eventual)vorsätzliches Verhalten zur Last gelegt worden ist. Aufgrund der vorliegenden Akten stellt sich der rechtserhebliche Sachverhalt wie folgt dar:

5.1 Im Formular «Angaben der versicherten Person für den Monat Oktober 2019» vom 31. Oktober 2019 gab die Versicherte an, dass sie ab sofort eine Vollzeitbeschäftigung suche. Dabei vermerkte sie, dass die B._____ ihr am 29. Oktober 2019 gekündigt habe (Kassen Dok 6). Aus der entsprechenden Kündigung der Arbeitgeberin vom 29. Oktober 2019 geht hervor, dass das Arbeitsverhältnis per Ende November 2019 aufgelöst worden sei (Kassen Dok 1). Als Grund für die Vertragsauflösung ist der Bescheinigung der Arbeitgeberin über den Zwischenverdienst vom 1. November 2019 zu entnehmen, dass die Versicherte mehrmals schriftlich und mündlich abgemahnt worden sei, ihr Verhalten anzupassen. Sie habe sich jedoch gegenteilig verhalten, so dass nichts Anderes übriggeblieben sei, als das Arbeitsverhältnis aufzulösen (Kassen Dok 3). Nachdem eine erste Nachfrage bei der Arbeitgeberin zunächst unbeantwortet geblieben war, liess sich die B._____ am 11. Dezember 2019 zum Kündigungsgrund vernehmen. Aus der entsprechenden Stellungnahme geht hervor, dass die Versicherte gegenüber den Vorgesetzten keinen Respekt gezeigt habe und diese ignoriert habe. Sie habe die Gäste verärgert und sei nicht auf deren Anliegen eingegangen. Die Versicherte habe gemacht, was sie wollte, und kein Interesse an der Arbeit gezeigt. Seit Mitte August 2019 habe ihr Arbeitsverhalten stark nachgelassen. Sie habe eine Unordnung hinterlassen (Kassen Dok 35). Dieser Stellungnahme hat die ehemalige Arbeitgeberin zwei Verwarnungen vom 4. September 2019 und vom 29. Oktober 2019 beigelegt, deren Empfang die Versicherte jeweils unterschriftlich quittiert hat (Kassen Dok 33 f.). Aus der ersten Verwarnung vom 4. September 2019 geht hervor, dass die Versicherte abgemahnt worden ist, weil sie eine Unordnung beim Abwasch und in den Schränken hinterlassen habe, so dass Material kaputtgegangen sei. Weiter ist aus dieser Verwarnung ersichtlich, künftig keine Telefongespräche während der Arbeitszeit mehr führen und keine Schminke während der Arbeit mehr tragen zu dürfen. Schliesslich geht daraus hervor, dass künftig nicht mehr akzeptiert werde, dass

die Versicherte ihr übertragene Arbeiten nicht verrichte, aggressiv gegenüber Vorgesetzten und den Gästen reagiere oder alkoholisiert zur Arbeit erscheine. Sollte sich ein solcher Vorfall wiederholen, behalte man sich arbeitsrechtliche Schritte bis hin zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor. Der zweiten Verwarnung vom 29. Oktober 2019 ist sodann zu entnehmen, dass sich das Verhalten der Versicherten nicht verbessert, sondern sich in einzelnen Belangen gar verschlechtert habe. Sie habe keinen Respekt gegenüber den Vorgesetzten gezeigt, keine Antwort auf Fragen gegeben, sei gegenüber den Gästen unfreundlich gewesen, habe kurzfristig anderweitige Termine vereinbart und habe kein Interesse an der Arbeit gezeigt. Im Rahmen des rechtlichen Gehörs gab die Versicherte im Fragebogen der Kasse am 23. Dezember 2019 als Kündigungsgrund gesundheitliche Gründe sowie ein schwieriges Arbeitsverhältnis an (Kassen Dok 45). Die beanstandeten Punkte seien ihr durch ihren Arbeitgeber erläutert worden, und sie habe eine schriftliche Verwarnung erhalten.

5.2 Aus der durch die Rechtsvertretung der Versicherten am 20. Februar 2020 eingereichten Einsprachebegründung (Kassen Dok 89) geht sodann hervor, dass der Vorwurf, Dinge kaputtgemacht und unordentlich gearbeitet zu haben, nicht zutreffe. Vielmehr sei es ihre Vorgängerin gewesen, die einen defekten Kühlschrank hinterlassen habe. Unzutreffend sei auch, dass die Versicherte während der Arbeit telefoniert habe, da sie ihr Telefon schlicht nicht zur Arbeit mitgenommen habe. Dass sie bei der Arbeit geschminkt gewesen sei, habe daran gelegen, dass sich ihre zwei Vorgesetzten in diesem Punkt uneinig gewesen seien. Sie habe deshalb nicht besser damit umzugehen gewusst, als leicht geschminkt zur Arbeit zu erscheinen. Lediglich eine unzutreffende Behauptung stelle auch der Vorwurf da, dass sie aggressiv gewesen sei. Vielmehr sei es insbesondere ihre Vorgesetzte gewesen, die sich aggressiv gegenüber den Angestellten verhalten habe. Der Versicherten sei regelmässig mit einer Kündigung gedroht worden, ohne dass sie einen Fehler begangen habe. Auch sei es ihre Vorgesetzte gewesen, die öfters sehr alkoholisiert gewesen sei und mit steigendem Alkoholkonsum die Versicherte beleidigt habe. Sie selbst leide unter Asthma und müsse ein striktes Alkoholverbot einhalten. Es sei unzumutbar gewesen, weiterhin an diesem Arbeitsplatz tätig zu sein. Es handle sich demnach nicht um eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit, sondern eher um eine Mobbing-Situation seitens des Arbeitgebers.

6.1 Die Beschwerdeführerin bringt im Wesentlichen vor, die Aussagen ihrer ehemaligen Vorgesetzten würden den Tatsachen widersprechen. Vielmehr seien es ihre Vorgesetzten gewesen, die sie quasi gemobbt hätten. Mobbing ist nach der vom Bundesgericht verwendeten Definition ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll (Urteile des Bundesgerichts vom 1. Juli 2010, 8C_826/2009, E. 4.2 und vom 17. Mai 2010, 4A_32/2010, E. 3.2 mit Hinweisen). Die Beschwerdeführerin begründet den Mobbing-Vorwurf damit, dass man ihr regelmässig mit einer Kündigung gedroht habe, ohne dass sie einen Fehler begangen habe. In einem solchen Vorgehen der Vorgesetzten der Versicherten ist jedoch angesichts der nur kurzen Anstellungsdauer von rund fünf Monaten und der Verwarnung erst vom 4. September 2019 (Kassen Dok 33) noch kein für ein Mobbing charakteristisches systematisches und über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten zu sehen. Der Auffassung der Beschwerdeführerin widersprechen ausserdem ihre eigenen Aussagen der «ersten Stunde»

(Kassen Dok 45), wonach nebst einem schwierigen Arbeitsverhältnis in erster Linie gesundheitliche Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht worden waren. Hierfür lassen sich in den Akten aber keine Anhaltspunkte finden.

6.2 Aufgrund der Angaben der Beschwerdeführerin kann lediglich darauf geschlossen werden, dass zwischen ihr und ihren Vorgesetzten auf persönlicher Ebene offenbar wiederholt Spannungen bestanden haben. Diesen Umstand hat die Versicherte anlässlich der Gewährung des rechtlichen Gehörs (Kassen Dok 45) denn auch explizit bestätigt. Konkrete Vorwürfe hinsichtlich eines Fehlverhaltens ihrer Vorgesetzten, wie sie in der Einsprachebegründung vorgebracht worden sind, sind den Aussagen der «ersten Stunde» hingegen gerade keine zu entnehmen. Die gegen die Versicherte erhobenen Vorwürfe, wie sie insbesondere aus der Verwarnung vom 4. September 2019 hervorgehen, sind ursprünglich vielmehr unbestritten geblieben. Der Beschwerdeführerin ist zwar beizupflichten, dass alleine aus der Unterzeichnung der Verwarnungen (Kassen Dok 33 f.) noch nicht auf eine Anerkennung des ihr vorgeworfenen Verhaltens geschlossen werden kann. Deren Unterzeichnung stellt bloss eine Bestätigung des Erhalts der Verwarnungen dar. Nichts desto trotz ist nicht von der Hand zu weisen, dass das Verhalten der Versicherten offenbar bereits ab Mitte August 2019 in mehrfacher Hinsicht Anlass zur Beanstandung gegeben hat (Kassen Dok 35), andernfalls kein Grund für die in der Folge vorgenommene Verwarnung vom 4. September 2020 bestanden hätte. Auch wenn anzunehmen ist, dass das Verhalten der beiden Vorgesetzten die Spannungen am Arbeitsplatz durchaus mitbeeinflusst haben mag, sind in den Akten schon früh diverse Verfehlungen der Versicherten belegt, welche zunächst unwidersprochen geblieben und letztlich erst im Rahmen ihrer Einsprache bestritten worden sind. Insofern ist der Kasse beizupflichten, dass der im Einspracheverfahren und nunmehr auch in der Beschwerdebegründung vorgebrachten Argumentation, wonach die Versicherte keinerlei Anlass zur Beanstandung gegeben habe, sondern das Fehlverhalten vielmehr auf der Seite ihrer Vorgesetzten zu suchen sei, in dieser absoluten Form nicht glaubhaft ist. So erweist es sich beispielsweise als wenig überzeugend, wenn die Versicherte entgegen des ihr gegenüber geäußerten Vorwurfs nunmehr angibt, ihr Telefon nie zur Arbeit mitgenommen zu haben. Gegen eine solche Darstellung spricht bereits der Umstand, dass sie angegeben hat, nur über ihre Mobilnummer erreichbar zu sein (Kassen Dok 156). Nicht anders ist hinsichtlich des Vorwurfes zu entscheiden, dass die Versicherte weiterhin «wenig» geschminkt zur Arbeit erschienen war, obschon ihr Solches gemäss schriftlicher Verwarnung vom 4. September 2019 aber untersagt worden war. Wie es sich damit im Detail verhält, kann offenbleiben, weil das Arbeitsverhältnis der Versicherten letztlich nicht wegen ihrer Schminke, sondern wegen ihres respektlosen Verhaltens und ihrer mangelhaften Arbeitsweise aufgelöst worden ist (Kassen Dok 35).

6.3 Trotz der Verwarnung vom 4. September 2019 hat die Versicherte das ihr zur Last gelegte Verhalten offenbar nicht geändert. Mithin musste sie damit rechnen, dass sie ihre Arbeitsstelle verlieren könnte (oben, Erwägung 3.2). Was die Beschwerdeführerin nunmehr dagegen vorbringt, vermag daran nichts zu ändern. Bei ihren Einwänden handelt es sich letztlich um blosser Vermutungen. Auch wenn die Spannungen am Arbeitsplatz wohl beidseitig begründet lagen, vermögen solche Vermutungen nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit zu belegen, dass die Beschwerdeführerin ihrer Arbeitgeberin durch ihr Verhalten keinerlei Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat. Aufgrund der vorgängigen Verwarnung vom 4. September

2019 und der im Rahmen der Aussagen der ersten Stunde unwidersprochen gebliebenen Vorwürfe ist vielmehr davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin wegen ihres eigenen Verhaltens am Arbeitsplatz verwarnt worden ist, und trotz Wissens um diese Missbilligung ihr Verhalten nicht geändert hat. Damit hat sie schliesslich Anlass zur Kündigung gegeben. Dies aber genügt, um die Rechtmässigkeit der Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu bejahen.

6.4 Dem Gesagten zufolge steht fest, dass die Beschwerdeführerin mit ihrem Verhalten das Risiko, arbeitslos zu werden, zumindest eventualvorsätzlich in Kauf genommen hat. Ein pflichtwidriges Verhalten ist mit überwiegender Wahrscheinlichkeit 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.

7. Zu prüfen bleibt, ob die verfügte Einstellungsdauer von 16 Tagen angemessen ist. 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. Innerhalb dieses Rahmens fällt die Arbeitslosenkasse ihren Entscheid nach pflichtgemäsem Ermessen. Nach § 57 lit. c VPO hat die sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts die angefochtene Verfügung auch auf deren Angemessenheit zu überprüfen. Sie greift jedoch bei der Beurteilung der von der Arbeitslosenkasse angeordneten Einstellungsdauer praxisgemäss nur mit Zurückhaltung in deren Ermessensspielraum ein. Vorliegend hat die Kasse das Verhalten der Versicherten als mittelschweres Verschulden qualifiziert und eine Sanktion am untersten Rahmen des mittelschweren Verschuldens festgelegt. Ausgehend von 24 Tagen hat sie die Dauer der Einstellung in Anerkennung des problematischen Verhaltens auch des Arbeitgebers und der daraus resultierenden Probleme am Arbeitsplatz letztlich auf 16 Tage festgesetzt. Diese Vorgehensweise ist nicht zu beanstanden. Allenfalls weitere verschuldensmindernde Gründe sind keine erkennbar. Zumal sich die Einstellungsdauer an der Grenze zu einem leichten Verschulden bewegt, besteht kein Anlass, in den Ermessensspielraum der Beschwerdeführerin einzugreifen. Gründe, die eine Unterschreitung des Sanktionsrahmens rechtfertigen würden, liegen jedenfalls keine vor. Die Beschwerde ist demgemäss abzuweisen.

8. Art. 61 lit. a ATSG hält fest, dass der Prozess vor dem kantonalen Gericht kostenlos zu sein hat. Es sind demnach für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Die ausserordentlichen Kosten sind dem Prozessausgang entsprechend wettzuschlagen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

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