



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 5. Januar 2023 (715 22 207 / 1)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung aufgrund selbstverschuldeter Kündigung

_____ Besetzung Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiberin Barbara Vögtli

_____ Parteien **A.**_____, Beschwerdeführerin, vertreten durch Raffaella Biaggi, Advokatin, Advokatur Biaggi, St. Jakobs-Strasse 11, Postfach 2102, 4002 Basel

gegen

Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32,
4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. A.____ arbeitete ab 1. Juni 2021 bei der B.____ AG (Arbeitgeberin). Am 28. Oktober 2021 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis per 31. Dezember 2021 (act. 32). Am 31. Oktober 2021 meldete sich die Versicherte zur Arbeitsvermittlung per 1. Januar 2022 an und beantragte die Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung ab 3. Januar 2022 (act. 37). Aufgrund einer krankheitsbedingten Abwesenheit der Versicherten während der Kündigungsfrist verlängerte sich das Arbeitsverhältnis bis Ende Januar 2022 (vgl. act. 58). Per 3. März 2022 meldete sich die Versicherte von der Arbeitsvermittlung wieder ab, da sie selbst eine neue Arbeitsstelle

gefunden hatte (act. 221). Mit Verfügung vom 20. April 2022 (act. 254) stellte die Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) A._____ für 36 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Als Grund für die vorübergehende Einstellung führte die Arbeitslosenkasse an, dass die Arbeitsstelle aufgrund unzureichender Arbeitsqualität gekündigt worden sei, womit die Versicherte die Arbeitslosigkeit zum Teil selbst verschuldet habe. Die von der Versicherten am 2. Mai 2022 erhobene Einsprache (act. 268) wies die Arbeitslosenkasse mit Einspracheentscheid vom 22. Juni 2022 ab.

B. Gegen diesen Einspracheentscheid erhob A._____, vertreten durch Advokatin Raffaella Biaggi, mit Eingabe vom 5. August 2022 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht. Sie liess unter o/e-Kostenfolge beantragen, es sei der angefochtene Einspracheentscheid aufzuheben und es sei die Beschwerdegegnerin zu verurteilen, ihr die gesetzlichen Leistungen ab 1. Februar 2022 ohne Einstellung in der Anspruchsberechtigung auszurichten.

C. Die Beschwerdegegnerin schloss mit Vernehmlassung vom 24. Oktober 2022 auf Abweisung der Beschwerde.

D. Mit Verfügung der instruierenden Präsidentin vom 27. Oktober 2022 wurde die Angelegenheit dem Präsidium zur Beurteilung überwiesen.

Auf die einzelnen Vorbringen der Parteien und die Akten wird – soweit für die Entscheidung notwendig – in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Die Präsidentin zieht **in Erwägung** :

1.1 Die formellen Voraussetzungen (Einhaltung von Form und Frist, örtliche, sachliche und funktionelle Zuständigkeit des angerufenen Kantonsgerichts, Beschwerdelegitimation) sind erfüllt, sodass auf die Beschwerde vom 5. August 2022 einzutreten ist.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 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 Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 36 Tagen in der Anspruchsberechtigung einstellte. Bei einem Taggeld von Fr. 215.15 liegt der Streitwert von Fr. 7'745.40 (36 Tage à Fr. 215.15) unter diesem Grenzbetrag. Über die Beschwerde ist demnach präsidial zu entscheiden.

2.1 Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Die Arbeitslosigkeit gilt namentlich dann als selbst verschuldet, wenn die versicherte Person

durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV] vom 31. August 1983).

2.2 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 respektive Entlassung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben. Mithin gehören dazu auch charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, welche die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung kann jedoch nur verfügt werden, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststeht (BGE 112 V 242 E. 1, Urteile des Bundesgerichts vom 1. April 2019, 8C_19/2019, E. 2.3 f., und vom 31. Oktober 2018, 8C_476/2018, E. 2.2 f., je mit Hinweisen). Der im Sozialversicherungsrecht übliche Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit genügt beim Einstellungsgrund nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV nicht (Urteil des Bundesgerichts vom 26. April 2006, C 6/06, E. 3.2).

2.3 Das vorwerfbare Verhalten muss zudem nach Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (SR 0.822.726.8) vorsätzlich erfolgt sein, wobei Eventualvorsatz genügt (Urteil des Bundesgerichts vom 3. Februar 2009, 8C_842/2008, E. 3.2 mit Hinweisen). Eventualvorsatz ist gegeben, wenn die betroffene Person wissen konnte und musste, dass sie durch ihr Verhalten womöglich eine Kündigung bewirkt, und sie eine solche dennoch in Kauf nimmt (Urteile des Bundesgerichts vom 14. August 2014, 8C_326/2014 E. 2, und vom 6. Juni 2012, 8C_872/2011, E. 4.1, je mit Hinweisen).

2.4 Bei Differenzen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten darf nicht ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers geschlossen werden, wenn der Arbeitgeber nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche er keine Beweise anführen kann (Urteile des Bundesgerichts vom 22. Juni 2017, 8C_99/2017, E. 5.4, und vom 3. Februar 2009, 8C_842/2008, E. 3.2, je mit Hinweis auf BGE 112 V 242 E. 1; zum Ganzen vgl. auch THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schindler/Tanquerel/Tschannen/Uhlmann, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 3. Aufl., Basel 2016, Rz. 837).

3.1 Zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin Anlass zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses gab und in diesem Zusammenhang 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. Der rechtserhebliche Sachverhalt stellt sich wie folgt dar:

3.2 Im Kündigungsschreiben vom 28. Oktober 2021 (act. 32) hielt die Arbeitgeberin fest, dass sie den Arbeitsvertrag per 31. Dezember 2021 auflösen werde, was die Parteien bereits persönlich am gleichen Tag besprochen hätten.

3.3 Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 17. November 2021 (act. 36) gab die Beschwerdeführerin unter der Rubrik "Grund der Kündigung" an, dass sie aufgrund eines Mangels in deutscher Korrespondenz nicht überall einsetzbar gewesen sei und es an Arbeit gemäss Anstellungsvereinbarung gefehlt habe. In der undatierten separaten Stellungnahme (act. 42) listete die Beschwerdeführerin unter "Punkt 20: Grund der Kündigung" auf, was sie sich im Rahmen des Vorstellungsgesprächs als Tätigkeiten vorgestellt habe und was sie in der Anstellungszeit habe erledigen dürfen. Die Buchhalterin habe ihr die Arbeit nicht zeigen wollen, sie sei wie eine Aushilfe behandelt worden und sei sehr unterfordert gewesen. Trotz mehrerer Gespräche mit dem Vorgesetzten habe sich die Situation nicht geändert. Beim Entlassungsgespräch sei ihr vorgeworfen worden, dass sie aufgrund des Mangels in deutscher Korrespondenz nicht überall eingesetzt werden könne. In ihrem Lebenslauf habe sie angegeben, dass sie Grundkenntnisse in Deutsch schriftlich habe, dies sei aber im Rahmen des Vorstellungsgesprächs kein Thema gewesen. Wenn die Buchhalterin die Arbeit aufgeteilt hätte, wäre für beide genug vorhanden gewesen. Die Buchhalterin arbeite aufgrund einer Teilrente Teilzeit und habe trotzdem mehr als 100 Überstunden. In Bezug auf die Krankheit während der Kündigungsfrist führte die Beschwerdeführerin aus, dass sie am 5. Januar 2021 von der C._____ AG nach 13 Jahren entlassen worden sei. Das habe zu einem Schock geführt und sie sei depressiv geworden. Sie habe aber schnell reagiert und habe noch in der Kündigungsfrist einen neuen Job gefunden. Am 28. Oktober sei sie wieder entlassen worden. Es sei ihr sehr unwohl geworden und sie habe nach Hause gehen müssen. Am gleichen Tag habe sie um sofortige Freistellung gebeten, was vom Vorgesetzten aber abgelehnt worden sei.

3.4 Der Geschäftsinhaber der Arbeitgeberin und Vorgesetzte der Beschwerdeführerin gab im Rahmen der Arbeitgeberbescheinigung vom 9. November 2021 (act. 39) als Grund für die Kündigung eine Differenz zwischen der Arbeitnehmerin und den Stellenanforderungen an. Nach Aufforderung durch die Beschwerdegegnerin, weitere Angaben zum Grund der Kündigung zu machen, führte er im Schreiben vom 4. Februar 2022 aus (act. 216 ff.), dass sich schon bald nach Stellenantritt gezeigt habe, dass das Wissen der Versicherten Lücken aufgewiesen habe. Es seien zahlreiche Buchungsfehler passiert. Man habe zuerst vermutet, dass sich die Versicherte nicht mit der EDV zurechtfinde und habe ihr mehr Zeit dafür gegeben. Die Fehler seien aber nicht weniger geworden. Die Versicherte sei auch nicht in der Lage gewesen, kaufmännische Arbeiten zu erledigen, da auch ganz einfache Schreiben unzählige Schreibfehler aufgewiesen hätten, was ein schlechtes Licht auf die Firma geworfen habe. Zudem hätten sich etliche Anrufer darüber beklagt, dass die Versicherte die Anliegen nicht verstanden habe. Die Versicherte habe zudem die ausdrückliche Anweisung erhalten, keinerlei Auszahlung von Mieterguthaben an die Mieter auszulösen, die nicht vorher abgesprochen worden seien. Trotz dieser Anweisung habe sie Auslösungen getätigt. Man sehe eine gewisse Unbelehrbarkeit, da sich die Versicherte Anweisungen öfters widersetzt habe und Aufgaben auf ihre Art ausgeführt habe, auch im Wissen darum, dass dies zu Folgefehlern und entsprechendem Ärger bei den Kunden und dem Team führen könne. In mehreren Gesprächen habe man versucht herauszufinden, wie man die Versicherte in ihren

Aufgaben unterstützen könnte. Man habe sie in vielen Aspekten von den Arbeitsgebieten entlastet und habe ihr nur noch ganz einfache Aufgaben zugeführt. Sie habe ein ausdrückliches Verbot bekommen, schriftlich per Email oder Brief nach aussen zu kommunizieren, wenn nicht vorher jemand anderes einen Blick darauf geworfen habe. Leider habe sie diese Aufforderung zum Vieraugen-Prinzip bereits nach wenigen Tagen ignoriert. Sie habe auch die Anweisung bekommen, morgens nicht mehr um 7:20 oder 7:40 Uhr zur Arbeit zu kommen. Sie sei immer alleine im Betrieb gewesen und man habe sich nicht vorstellen können, was sie ohne Posteingang zu dieser Zeit und bei ihrem damals bereits sehr eingeschränkten Aufgabenbereich überhaupt hätte erledigen wollen. Daher habe sie die Anweisung bekommen, um 8:30 Uhr zu beginnen, was von ihr bestätigt worden sei. Bereits drei Tage später habe sie sich dieser Anweisung widersetzt. Da die Fehler in der Verbuchungsarbeit trotz zahlreicher Erklärungen durch die Liegenschaftsbuchhalterin nicht weniger geworden seien, was zu Mehrbelastungen bei den anderen Mitarbeitern und einer spürbaren Verstimmung im Team und auch bei der Versicherten selbst geführt habe, habe er beschlossen, der Versicherten zu kündigen. Er könne die Frage, ob die Versicherte die Anforderungen an die Funktion nicht habe erfüllen können oder nicht habe erfüllen wollen, nicht beantworten. Er könne auch nicht beantworten, ob sie alle Hilfestellungen, Anleitungen, Anweisungen oder auch Verwarnungen nicht habe aufnehmen können oder nicht habe aufnehmen wollen. Als Kleinstbetrieb arbeite man viel mit Gesprächen im Team und wenig mit personellen Führungsformularen.

3.5 Im Rahmen des rechtlichen Gehörs führte die Beschwerdeführerin am 21. März 2022 zu vorstehenden Angaben des Vorgesetzten aus, dass die Kündigungsgründe nie besprochen worden seien (act. 244). Sie bestreite sie vollumfänglich. Auf mündlicher Basis sei ihr anlässlich der Kündigung mitgeteilt worden, dass sie nicht für deutsche Korrespondenz eingesetzt werden könne. Das sei der Arbeitgeberin aber bereits im Zeitpunkt der Anstellung bekannt gewesen. Die Aussagen im Kündigungsschreiben stünden in krassem Widerspruch zu den Kündigungsgründen, die nun gegenüber dem RAV angeführt würden, weshalb diese jeglicher Grundlage entbehren würden. Es liege auf der Hand, dass die Arbeitgeberin aufgrund ihrer Krankschreibung während der Kündigungsfrist verstimmt sei und sie deshalb beim RAV anschwärze. Sie akzeptiere keinen einzigen Einstelltag.

3.6 In der Einsprache führte die Beschwerdeführerin aus, dass in der Kündigung kein Grund für die Kündigung erwähnt werde. Mündlich sei ihr mitgeteilt worden, dass man sie nicht für geschäftliche Korrespondenz in Deutsch einsetzen können. Das KIGA habe nicht einen einzigen Beweis für die Behauptungen der Arbeitgeberin. Ebenso sei ihre Seite nicht gewürdigt worden. Sie habe den Beweis, dass sie arbeiten könne und wolle, schon längst angetreten. Die Arbeitgeberin sei sauer, weil sie ihr einen Monat länger habe Lohn entrichten müssen. Sie sei weder moniert noch verwarnt worden. Es sei schon im Zeitpunkt der Anstellung klar gewesen, dass sie nicht für Korrespondenz in Deutsch eingesetzt werden könne. Sie sei lediglich vier Monate bei der Arbeitgeberin angestellt und damit noch in der Einarbeitung gewesen. Im Übrigen habe keine Einarbeitung durch die Arbeitgeberin stattgefunden und sie sei falsch instruiert worden.

3.7 Im Rahmen des Einspracheverfahrens nahm der Vorgesetzte ein weiteres Mal Stellung. In der Email vom 15. Juni 2022 (act. 277) legte er dar, dass die Versicherte in die Liegenschafts-

Software eingeführt worden sei. Von mangelnder Einführung könne nicht die Rede sein. Sie habe aber weiterhin Fehler gemacht, weshalb der Arbeitsumfang habe eingeschränkt werden müssen. Sie habe andere Aufgaben erhalten, leider sei es dort auch zu Problemen gekommen. Auch bei einfacher Korrespondenz, bei der sie auf einen Fundus an Vorlagen habe zurückgreifen können, habe es nicht geklappt, da sie die Vorlagen abgeändert habe. Sie habe die Briefe zum Teil in einem sehr angriffigen Ton verschickt, teilweise sogar mit seiner digitalen Unterschrift versehen. Auch hier habe man ihre Befugnisse einschränken müssen und sie habe die Auflage erhalten, Briefe nur noch zu verschicken, wenn jemand anderes einen Blick darauf geworfen habe. Leider habe sie diese Weisung auch nicht immer befolgt. Auch die Weisung, erst um 8:30 Uhr ins Büro zu kommen, habe sie nach kurzer Zeit wieder missachtet und sei bereits um 7:20 oder um 7:40 Uhr ins Büro gekommen. Die Arbeitgeberin verwies dabei auf das Zeitprotokoll Oktober 2021 der Versicherten, die Rechnung des Software-Anbieters D.____ vom 25. Juni 2021 und auf die WhatsApp-Nachricht vom 27. September 2021 betreffend Arbeitsbeginn.

4.1 Gestützt auf diesen Sachverhalt führte die Beschwerdegegnerin im angefochtenen Einspracheentscheid aus, dass sich die Versicherte der Weisung der Arbeitgeberin, später mit der Arbeit zu beginnen, bewusst widersetzt habe, da sie von der WhatsApp-Nachricht Kenntnis gehabt habe. Entgegen der Behauptung der Versicherten sei sie von der Arbeitgeberin eingearbeitet worden. Es sei erstellt, dass die Arbeitgeberin ihr nebst der Einarbeitung durch die Buchhalterin einen Kurs beim Software-Anbieter D.____ gekauft habe, wovon die Rechnung vom 25. Juni 2021 zeuge. Es könne nicht davon ausgegangen werden, dass der Versicherten aufgrund der mangelnden Deutschkenntnisse gekündigt worden sei, da sie ansonsten gar nicht angestellt worden wäre. Die Aussagen der Arbeitgeberin, sie habe die Versicherte einerseits wegen weisungswidrigem Verhalten und andererseits wegen schlechter Arbeitsleistung gekündigt, seien glaubhaft. Damit habe die Versicherte die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zumindest eventualvorsätzlich herbeigeführt.

4.2 Die Beschwerdeführerin macht zunächst geltend, dass die Beschwerdegegnerin die Arbeitgeberin erst im Rahmen des Einspracheverfahrens näher zu den Kündigungsgründen befragt habe. Dieser Einwand ist unbegründet. Bereits vor Erlass der Verfügung holte die Beschwerdegegnerin bei der Arbeitgeberin eine Stellungnahme ein (vgl. dazu Erwägung 3.4 hiervor). Der Vorgesetzte nahm zu den Umständen, die zur Kündigung führten, im Schreiben vom 4. Februar 2022 und damit vor Erlass der Verfügung 20. April 2022 ausführlich Stellung und führte mehrere Gründe an – darunter auch das weisungswidrige Verhalten und die mangelhafte Arbeitsweise der Beschwerdeführerin –, die ihn letztlich zur Kündigung bewogen hatten. Darauf weist die Beschwerdegegnerin in der Vernehmlassung zur Recht hin. Sie kam ihrer Abklärungspflicht gemäss Art. 43 Abs. 1 ATSG im Vorfeld des Verfügungserlasses dementsprechend genügend nach.

4.3 Die Beschwerdeführerin rügt weiter, dass eine in den Augen der Arbeitgeberin unzureichende Arbeitsleistung im Sinne einer Unfähigkeit, die übertragenen Aufgaben zur Zufriedenheit zu lösen, kein Grund für eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung aufgrund selbstverschuldeter Kündigung darstelle, weshalb der in der Verfügung angegebene Grund für die Einstelltag nicht zulässig und die Einstellung folglich unzulässig sei. Ausserdem seien allfällige nicht optimale Leistungen auf die ungenügende Einarbeitung und die unvollständige Instruktion durch

die Arbeitgeberin zurückzuführen. Der Beschwerdeführerin ist insofern zuzustimmen, als ein Verlust der Arbeitsstelle aufgrund mangelndem Wissen und Können der versicherten Person nicht zur Einstellung in der Anspruchsberechtigung berechtigt, da die Arbeitslosigkeit in einem solchen Fall nicht als selbstverschuldet im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG gilt. Vorliegend führten aber letztlich nicht die mangelnden Fähigkeiten der Beschwerdeführerin in deutscher Korrespondenz oder in Buchhaltungsangelegenheiten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses, sondern der Umstand, dass sie sich unterschiedlichen sachlich begründeten Anweisungen der Arbeitgeberin wiederholt widersetzte. Die Arbeitgeberin ergriff zweckmässige Massnahmen, um allfällig fehlendes Wissen der Beschwerdeführerin aufzufangen. So bezahlte sie einen EDV-Einzelkurs für die Beschwerdeführerin, der mit dem Rechnungsbeleg nachgewiesen ist. Soweit die Beschwerdeführerin behauptet, dass allfällige nicht optimale Leistungen auf ungenügende Einarbeitung und unvollständige Instruktion zurückzuführen seien, kann ihr in diesem Punkt nicht gefolgt werden.

4.4 Die Beschwerdeführerin macht zudem geltend, dass die Beschwerdegegnerin im Einspracheentscheid als Grund für die Kündigung die Missachtung von Weisungen durch die Beschwerdeführerin nachschiebe, was nicht zulässig sei, da eine angebliche Nichtachtung von Weisungen nicht Grundlage für die Berechnung der Einstelltage gewesen sei. Der Beschwerdeführerin ist insofern zuzustimmen, als die Beschwerdegegnerin den Schwerpunkt der Begründung von der Verfügung zum Einspracheentscheid hin änderte. Die Frage, ob sie mit ihrem Vorgehen den Anspruch der Beschwerdeführerin auf rechtliches Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV) vom 18. April 1999 verletzte oder ob eine substituierte Begründung zulässig ist, braucht indes nicht abschliessend geklärt zu werden. Selbst wenn eine Verletzung des Gehörsanspruches bejaht werden müsste, wäre diese jedenfalls vor dem Kantonsgericht als geheilt zu betrachten. Bei derartigen Gehörsverletzungen ist praxisgemäss eine Heilung möglich, sofern die Partei, deren rechtliches Gehör verletzt wurde, sich vor einer Instanz äussern kann, welche sowohl die Tat- als auch die Rechtsfragen uneingeschränkt überprüft (BGE 132 V 387 E. 5.1 mit Hinweisen). Dies ist in Bezug auf das Beschwerdeverfahren vor dem Kantonsgericht der Fall, sodass eine allfällige, beim Erlass des angefochtenen Einspracheentscheids erfolgte Gehörsverletzung als geheilt zu betrachten wäre.

4.5 Die Beschwerdeführerin stellt sich sodann auf den Standpunkt, der Antwort der Arbeitgeberin vom 15. Juni 2022 sei zu entnehmen, dass diese ihr nicht gut gesinnt sei. Dies im Wesentlichen aufgrund dessen, dass sich die Beschwerdeführerin nach der Kündigung habe krankmelden müssen. Die Empörung der Arbeitgeberin hierüber sei nicht nachvollziehbar, vor allem deshalb nicht, weil die Arbeitsqualität der Beschwerdeführerin angeblich schlecht gewesen sein soll. Es müsse deshalb berücksichtigt werden, dass die wütende und enttäuschte Arbeitgeberin wohl kaum eine objektive Stellungnahme abgegeben habe. Dieser Standpunkt verdient keine Zustimmung. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass die Arbeitgebenden gegenüber den Organen der Arbeitslosenversicherung wahrheitsgemäss berichten, wenn sie zu den Kündigungsgründen Stellung nehmen müssen. Ausnahmsweise sind die Angaben zu hinterfragen, wenn sie von der versicherten Person konkret bestritten werden. Ein solcher Fall ist vorliegend aber nicht gegeben. Die Akten enthalten keine Indizien, die auf einen Groll der Arbeitgeberin gegenüber der Beschwerdeführerin hindeuten würden. Die Äusserungen der Arbeitgeberin sind seit der ersten,

bereits sehr ausführlichen Stellungnahme vom 4. Februar 2022 in sich konsistent. Sie sind durchwegs sachlich abgefasst worden und es sind im Laufe des Verfahrens auch keine neuen Gründe für die Auflösung dazu gekommen bzw. nachgeschoben worden. Auch führt die Arbeitgeberin keine unbestimmten und diffusen Gründe für die Kündigung an. Damit liegen keine Indizien vor, die die Glaubwürdigkeit der Angaben der Arbeitgeberin in Zweifel ziehen würden, auch wenn sie nicht alle Vorhaltungen mit konkreten Beweisen belegen kann. Damit ist auf die Angaben der Arbeitgeberin grundsätzlich abzustellen.

4.6 Die Angaben der Arbeitgeberin in Bezug auf die Arbeitszeiten und die Missachtung der diesbezüglichen Weisung durch die Beschwerdeführerin sind belegt und werden von der Beschwerdeführerin auch nicht bestritten. Die Beschwerdeführerin führt in der Beschwerde diesbezüglich zwar aus, dass sie keine Überstunden geltend gemacht und auch sonst keine Forderungen an den Arbeitgeber gestellt habe, die bei Beachtung der Weisung nicht angefallen wären. Es sei auch nicht so, dass sie sich geweigert habe, länger zu arbeiten oder Arbeiten anzunehmen, die sie später hätte erledigen müssen. Sie habe sich aufgrund der Situation nur nicht dem Vorwurf aussetzen wollen, am Ende des Arbeitsverhältnisses Minusstunden aufzuweisen, die allenfalls zu einer Lohnkürzung hätten führen können. Natürlich wären diese Lohnkürzungen ungerechtfertigt gewesen, da die Arbeitgeberin ausdrücklich festgehalten habe, dass sie die Beschwerdeführerin nicht habe auslasten können. Es liege in der Verantwortung der Arbeitgeberin, genügend Arbeit zuzuweisen. Die Beschwerdeführerin habe Angst vor entsprechenden Vorwürfen und Kürzungen gehabt und habe in dieser Weisung eine Falle gesehen. Sie sei daher wieder früher zur Arbeit gekommen, um der Arbeitgeberin zur Verfügung zu stehen. Nachteile seien dieser dadurch nicht entstanden. Diese Ausführungen der Beschwerdeführerin vermögen die Missachtung der Weisung keineswegs zu rechtfertigen. Die Arbeitgeberin zeigte konkret auf, weshalb sie auf einen späteren Arbeitsbeginn bestanden hatte. Gründe, die diese Weisung unsachlich oder schikanös erscheinen lassen würden, sind daher keine ersichtlich. Es wäre der Beschwerdeführerin offen gestanden, wie ihre Arbeitskolleginnen und -kollegen später am Morgen mit der Arbeit zu beginnen und dafür am Abend länger zu bleiben. Minusstunden wären so gar nicht erst entstanden. Die weiteren Vorhaltungen der Arbeitgeberin (eigenmächtige Änderung der Briefvorlagen, Missachtung des Vieraugenprinzips) werden von der Beschwerdeführerin im Übrigen nicht bestritten.

5. Damit steht das von der Arbeitgeberin beanstandete Verhalten der Beschwerdeführerin fest. Zudem besteht zwischen dem weisungswidrigen Verhalten der Beschwerdeführerin, der damit zusammenhängenden ungenügenden Arbeitsleistung und der Kündigung ein kausaler Zusammenhang. Weiter ist erstellt, dass die Beschwerdeführerin mit ihrem Verhalten das Risiko, arbeitslos zu werden, zumindest eventualvorsätzlich in Kauf nahm, da sie sich bewusst mehreren Weisungen widersetzte. Demnach ist das Verschulden an ihrer Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG und Art. 44 Abs. 1 AVIV zu bejahen. Die von der Beschwerdegegnerin verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung erweist sich 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, andererseits 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 150 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 abstützen 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. Die Beschwerdegegnerin qualifizierte das Verhalten der Beschwerdeführerin als schweres Verschulden. Die Beschwerdegegnerin ging zwar nicht vom Mittelwert von 45 Einstellungstagen bei schwerem Verschulden aus, sondern von 36 Einstellungstagen. Dabei berücksichtigte sie weder verschuldensmindernde noch -erschwerende Gründe. Vorliegend sind keine Gründe ersichtlich, die ein Eingreifen in das Ermessen der Beschwerdegegnerin rechtfertigen würden.

7. Aus dem Gesagten ergibt sich, dass die von der Beschwerdegegnerin vorgenommene Einstellung der Beschwerdeführerin in der Anspruchsberechtigung in der Höhe von 36 Einstellungstagen nicht zu beanstanden ist, weshalb die vorliegende Beschwerde abzuweisen ist.

8. 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. Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend wird keine Parteientschädigung ausgerichtet (Art. 61 lit. g ATSG).

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

://: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen.

2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
3. Eine Parteientschädigung wird nicht zugesprochen.

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