



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 23. September 2021 (715 21 183 / 261)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit

Besetzung Präsident Dieter Freiburghaus, Gerichtsschreiber i.V. Benjamin Appius

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

gegen

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

Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Die 1968 geborene A.____ war vom 1. Dezember 2020 bis 28. Februar 2021 als Mitarbeiterin Pflege und Betreuung im Alterspflegeheim B.____ in X. ____ in befristeter Anstellung tätig. Am 17. Februar 2021 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis in der Probezeit unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist von sieben Tagen auf den 28. Februar 2021. Am 24. Februar 2021 meldete sich A.____ beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Y. ____ (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und erhob am 25. Februar 2021 bei der Öffentlichen

Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) ab dem 1. März 2021 Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Mit Verfügung vom 23. März 2021 stellte die Arbeitslosenkasse A._____ ab dem 1. März 2021 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 20 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Eine gegen diese Verfügung erhobene Einsprache wies die Einspracheinstanz des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit Baselland (KIGA), Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, mit Entscheid vom 17. Mai 2021 ab.

B. Hiergegen erhob A._____, vertreten durch Advokatin Raffaella Biaggi, am 14. Juni 2021 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Sie beantragte, der Einsprachentscheid vom 17. Mai 2021 sei aufzuheben und die Beschwerdegegnerin zu verurteilen, ihr die gesetzlichen Leistungen ohne Einstellung in der Anspruchsberechtigung auszurichten; unter o/e-Kostenfolge. Zur Begründung hielt sie im Wesentlichen fest, dass sie die Arbeitslosigkeit nicht (eventual-)vorsätzlich herbeigeführt und selbstverschuldet habe.

C. Die Arbeitslosenkasse schloss mit Vernehmlassung vom 9. Juli 2021 auf Abweisung der Beschwerde.

Der Präsident 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 14. Juni 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.--. Hier ist eine Einstelldauer in der Anspruchsberechtigung im Umfang von 20 Tagen bei einem Taggeld von Fr. 133.05 zu beurteilen. Demnach liegt der Streitwert bei Fr. 2'661.--. Deshalb ist die Beschwerde 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 Versicherung für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als Verwaltungssanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schindler/Tanquerel/Tschannen/Uhlmann, 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 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 (vgl. BGE 112 V 242, 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. Sodann 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 (vgl. 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 Tathandlung. Das Gericht darf vom Wissen der versicherten Person auf deren Willen schliessen, wenn sich ihr der Eintritt des Erfolgs als so wahrscheinlich aufdrängte, dass die Bereitschaft, ihn als Folge hinzunehmen, vernünftigerweise nur als Inkaufnahme des Erfolgs ausgelegt werden kann. Was die 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 (vgl. 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 (vgl. BGE 125 V 193 E. 2, 122 V 157 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 (vgl. 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 (vgl. BGE 125 V 193 E. 2, Urteil des Bundes-

gerichts 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 (vgl. BGE 126 V 353 E. 5b, 125 V 193 E. 2, 121 V 45 E. 2a, 121 V 204 E. 6b). Eine Ausnahme hierzu bildet die Anwendung von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV (vgl. 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 (vgl. 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 242 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 des Arbeitgebers angewiesen. Dieser 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 des Arbeitgebers zu zweifeln, ist auf diese abzustellen. Es darf hingegen insbesondere dann nicht einzig auf dessen 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 242 E. 1; ARV 1999 Nr. 8 S. 39 E. 7b; vgl. 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 vorsätzlich erfolgte. Bei Differenzen zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin darf somit nicht ohne Weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten der Arbeitnehmerin geschlossen werden, wenn der Arbeitgeber nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche er keine Beweise anführen kann (vgl. Urteil des EVG vom 26. April 2001, C 380/00, E. 2b; BGE 112 V 242 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. Der rechtserhebliche Sachverhalt präsentiert sich wie folgt:

4.1 Das Kündigungsschreiben des damaligen Arbeitgebers vom 17. Februar 2021 enthielt keine Ausführungen zum Grund der Kündigung. Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 25. Februar 2021 führte die Versicherte aus, sie habe im Probezeitgespräch vom 10. Februar 2021 den Wunsch geäußert, die Probezeit zu verlängern. Zu jenem Zeitpunkt sei sie bereits auf der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle gewesen. In der Arbeitgeberbescheinigung vom 1. März 2021 legte der ehemalige Arbeitgeber eine Aktennotiz des Probezeitgesprächs vom 10. Februar 2021 bei. Daraus ergibt sich, dass sich die Beschwerdeführerin aus arbeitsstrukturellen, gesundheitlichen und persönlichen Gründen am Arbeitsplatz nicht wohl gefühlt habe und zwischen ihr und anderen Mitarbeitenden Unstimmigkeiten bestanden hätten. Klärende Gespräche mit den Betroffenen habe die Versicherte abgelehnt, da solche von ihr als schwierig empfunden worden seien. Eine Kündigung per 28. Februar 2021 sei im Sinne der Versicherten gewesen. Im Rahmen des rechtlichen Gehörs führte sie am 12. März 2021 aus, dass sie eine Verlängerung der Probezeit gewünscht habe, der Arbeitgeber dies aber nicht ermöglicht habe.

4.2 Am 19. März 2021 bestätigte Dr. med. C.____, FMH Allgemeinmedizin, dass der Versicherten bis auf Weiteres die Tätigkeit im Pflegeberuf nicht zumutbar sei.

4.3 Die Verfügung vom 23. März 2021 hielt fest, die Kündigung sei auf Wunsch der Versicherten erfolgt. Dagegen erhob die Beschwerdeführerin am 11. April 2021 Einsprache. Darin führte sie aus, sie sei gesundheitlich eingeschränkt und dürfe keine schweren Lasten anheben. Obwohl der Arbeitgeber ihr zugesichert habe, dass wenig körperliche Arbeiten anfallen würden, habe sie aufgrund der Corona-Situation pflegeaufwendige Arbeiten verrichten müssen. Im Probezeitgespräch vom 10. Februar 2021 habe sie die Arbeitsorganisation und den Klientenumgang bemängelt, insbesondere habe sie sich am Verhalten einer vorgesetzten Pflegefachfrau gegenüber den Klienten gestört. Dies habe sie dem Arbeitgeber bereits in einem früheren Gespräch anvertraut. Das Angebot, ein klärendes Gespräch mit dieser vorgesetzten Pflegefachfrau unter Anwesenheit des Arbeitgebers zu führen, habe sie nicht wahrgenommen, weil dies nicht ihre Aufgabe sei. Die Versicherte hielt weiter fest, der Arbeitsweg sei beschwerlich geworden, da sie sich am Arbeitsplatz nicht mehr wohl gefühlt habe und sie nicht hinter der pflegerischen und betreuerischen Arbeitsweise habe stehen können. Aus diesen Gründen habe sie gegenüber dem Arbeitgeber den Wunsch geäußert, die Probezeit zu verlängern, da sie bereits eine neue Arbeitsstelle gesucht habe. Der Arbeitgeber habe mitgeteilt, dass eine Verlängerung der Probezeit gesetzlich nicht zulässig sei, weshalb sie innerhalb der Probezeit, d.h. auf Ende Februar 2021 künden müsse. Anfänglich sei sie mit der Selbstkündigung einverstanden gewesen, später habe sie aber arbeitslosenrechtliche Nachteile befürchtet. Deshalb habe sie dem Arbeitgeber eröffnet, sie werde nur künden, wenn sie eine neue Anstellung gefunden habe. Daraufhin sei am 17. Februar 2021 die Kündigung ergangen. Auf Nachfrage der Einspracheinstanz führte der ehemalige Arbeitgeber am 10. März 2021 aus, es habe sich aus mehreren Gesprächen ergeben, dass die Versicherte keine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gewünscht habe.

5.1 Im angefochtenen Einspracheentscheid vom 17. Mai 2021 begründete die Arbeitslosenkasse die Einstellung in der Anspruchsberechtigung damit, dass die Beschwerdeführerin zur

Kündigung Anlass gab, indem sie mit dem Arbeitsverhältnis unzufrieden gewesen sei, sich auf neue Arbeitsstellen beworben habe und dies dem ehemaligen Arbeitgeber freimütig bekundet habe. Deshalb habe sie um eine Verlängerung der Probezeit gebeten, da die Kündigungsfrist lediglich sieben Tage gedauert hätte. Damit habe sie ihr fehlendes Interesse gezeigt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, weshalb nicht erstaune, dass ihr gekündigt worden sei. Demgemäss habe sie mit der Kündigung rechnen müssen und diese eventualvorsätzlich herbeigeführt, weshalb die Einstelldauer von 20 Tage gerechtfertigt sei.

5.2 Das der Versicherten zur Last gelegte Verhalten muss in beweismässiger Hinsicht klar feststehen, damit eine Einstellung in Betracht kommt (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 3. März 2016, 8C_22/2016, E. 4.2 mit Hinweisen). Es genügt (vgl. E. 2.2), dass das allgemeine Verhalten der versicherten Person Anlass zur Kündigung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben. Es bedarf ferner auch nicht eines Fehlverhaltens der Versicherten, das den Arbeitgeber zu einer fristlosen Kündigung berechtigen würde. Entscheidend ist allein das Wissen bzw. Wissenkönnen und -müssen der Versicherten um die Möglichkeit, durch ihr Handeln eine Kündigung zu bewirken. Es ist aktenkundig und unbestritten, dass die Beschwerdeführerin freimütig ihre Unzufriedenheit über die Arbeitsstelle und ihre Stellenwechselabsicht äusserte und gekündigt hätte, sobald sie eine ihr entsprechende Stelle gefunden hätte. Weiter ist davon auszugehen, dass sie die Verlängerung der Probezeit wünschte, um innerhalb der siebentägigen Frist künden zu können. Offensichtlich hatte sie kein Interesse das Arbeitsverhältnis über die Probezeit hinaus weiterzuführen. Dies deckt sich mit ihrer Aussage im Probezeitgespräch vom 10. Februar 2021, wonach eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit in ihrem Sinne sei. Auch wenn es der Beschwerdeführerin offensteht, sich jederzeit auf andere Stellen zu bewerben, wäre es ihr arbeitslosenrechtlich zumutbar gewesen, am damaligen Arbeitsverhältnis festzuhalten, bis sie eine neue Anstellung gefunden hätte. Vor diesem Hintergrund erscheint die Beschwerdeführerin das Verhältnis zum Arbeitgeber über Gebühr erschwert zu haben. Demgemäss leuchtet ein, dass der damalige Arbeitgeber kein Interesse an einer weiteren Zusammenarbeit hatte. Im Lichte dieser Umstände ist erstellt, dass die Beschwerdeführerin durch ihr Verhalten den Verlust ihrer Anstellung in Kauf nahm. Demzufolge liegt ein einstellrechtlich relevantes Verhalten im vorstehend umschriebenen Sinn vor, das der Beschwerdeführerin in Bezug auf den Eintritt der Arbeitslosigkeit zur Last zu legen ist.

5.3 Daran vermögen die Vorbringen der Beschwerdeführerin nichts zu ändern. Sie macht geltend, die Fortführung der Tätigkeit sei ihr gesundheitlich nicht mehr zumutbar gewesen. Entgegen der Zusicherung des ehemaligen Arbeitgebers habe sie schwere Arbeiten verrichten müssen, obwohl ihr diese gesundheitlich nicht zumutbar gewesen seien. Dies habe auch ihr Hausarzt im Bericht vom 19. März 2021 bestätigt, wonach ihr der Pflegeberuf bis auf Weiteres nicht möglich sei. Dem ist entgegenzuhalten, dass die Beschwerdeführerin – wie sie in ihrer Einsprache selbst vorbrachte – wusste, was der Pflegeberuf mit sich bringen würde. Auch die geltend gemachte Corona-Situation ändert daran nichts, zumal im Zeitpunkt des Anstellungsbegins die besondere Lage bereits bekannt war. Zudem ist der von der Beschwerdeführerin eingereichte Arztbericht vom 19. März 2021 nicht echtzeitlich, da das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt seit mehr als einem halben Monat beendet war. Zwar bescheinigt das Attest vom

19. März 2021 eine Arbeitsunfähigkeit bis auf Weiteres für den Pflegeberuf, enthält aber keine Angaben zum Gesundheitszustand, zum zeitlichen Verlauf und zur Zumutbarkeit. Es eignet sich daher nicht zu Beweis Zwecken bezüglich der zu beurteilenden Angelegenheit. Weiter war die Beschwerdeführerin seit dem 17. Mai 2021 wiederum im Pflegebereich bei einer anderen Pflegeorganisation tätig, was gegen eine Arbeitsunfähigkeit im Pflegeberuf spricht. Schliesslich legen die Ausführungen der Beschwerdeführerin nahe, dass in erster Linie ihre Unzufriedenheit an der Arbeitsweise und nicht gesundheitliche Gründe zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führten.

5.4 Im Weiteren führt die Beschwerdeführerin aus, die Kündigung liege nicht darin begründet, dass sie die bereits vor Stellenantritt bekannten strukturellen Probleme im Probezeitgespräch angesprochen habe. Stattdessen sei der Arbeitgeber mit ihren Arbeitsleistungen zufrieden gewesen. Er habe aber erkannt, dass die Versicherte körperlich beeinträchtigt sei und menschlich und fachlich nicht ins Team passe. Die Probezeit diene dazu, die fachliche und persönliche Eignung der Arbeitnehmerin zu prüfen. Dabei bleibe es den Parteien unbenommen, sich auch gegen ein Arbeitsverhältnis zu entscheiden, weshalb es einer versicherten Person offenstehe, sich im Probezeitgespräch frei zu äussern, ohne dass ihr ein Fehlverhalten anzulasten wäre. Der Beschwerdeführerin ist zwar darin zuzustimmen, dass die arbeitsrechtliche Probezeit eine Eignungsprüfung bezweckt und ihr in Bezug auf die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses eine gewisse Unsicherheit entspringt. Gleichwohl ist der arbeitsrechtliche Begriff der Probezeit von seinen arbeitslosenrechtlichen Rechtsfolgen abzugrenzen. Gemäss AVIG-Praxis ALE, Staatssekretariat seco, Fassung vom Juli 2021, D75, S. 299 zeitigt eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit arbeitslosenversicherungsrechtliche Folgen. Daher ist möglich, dass sich eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit im Rahmen des arbeitsrechtlich Zulässigen bewegt, während versicherungsrechtlich dennoch Einstelltage verfügt werden. Dies folgt aus den unterschiedlichen Zielrichtungen des Arbeitsrechts und des Arbeitslosenrechts. Erstere bezweckt einen privatrechtlichen Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und -nehmer, wohingegen letztere die Folgen des sozialversicherungsrechtlichen Risikos einer Arbeitslosigkeit regelt. So ist bei der Einstellung in der Anspruchsberechtigung massgebend, ob die Kündigung berechtigt veranlasst erscheint. Diese muss sich, wie oben in Erwägung 2.2 und 5.2 dargelegt, nicht zwingend auf arbeitsrechtliche Pflichtverletzungen bzw. berufliche Beanstandungen stützen, sondern es genügen Umstände, welche die Arbeitnehmerin für den Arbeitgeber als untragbar erscheinen lassen. Vorliegend sind diese, wie in Erwägung 5.2 gezeigt, gegeben.

5.5 Schliesslich hatte der Arbeitgeber der Beschwerdeführerin bereits vor dem Probezeitgespräch vom 10. Februar 2021 nahe gelegt, die von ihr beanstandete Unstimmigkeiten mit der vorgesetzten Pflegefachfrau anzusprechen, wenn nötig unter Anwesenheit des Arbeitgebers. Die Beschwerdeführerin nahm dieses Angebot jedoch nicht wahr, sondern wünschte die Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Allerdings wäre es der Beschwerdeführerin zumutbar gewesen, zuerst klärende Gespräche zu führen, zumal der Arbeitgeber anbot, zwischen der Versicherten und der ihr vorgesetzten Pflegefachfrau zu vermitteln. Indem die Beschwerdeführerin dieses Angebot ablehnte, schien ihr die Bereitschaft zu fehlen, an einer konstruktiven Lösung mitzuwirken. Nach dem Gesagten hat die Beschwerdeführerin mit ihrem Verhalten das Risiko, ar-

beitslos zu werden, zumindest eventualvorsätzlich in Kauf genommen, weshalb ein Verschulden an ihrer Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG und Art. 44 Abs. 1 AVIV zu bejahen ist. Die von der Kasse verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung erweist sich als rechtmässig.

6.1 Zu prüfen bleibt die Dauer der Einstellung. Diese bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Sie beträgt 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 2 AVIV). Innerhalb dieses Rahmens fällt die Arbeitslosenkasse ihren Entscheid nach pflichtgemässem Ermessen. Nach § 57 lit. c VPO hat die sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts bzw. deren präsidierende Person bei Präsidialentscheiden die angefochtene Verfügung auch auf deren Angemessenheit zu überprüfen. Sie greift jedoch bei der Beurteilung der durch die Vorinstanz angeordneten Einstellungsdauer praxisgemäss nur mit Zurückhaltung in deren Ermessensspielraum ein (ARV 2000 Nr. 8 S. 42 E. 2c).

6.2 Die Unterschreitung des grundsätzlichen Sanktionsrahmens für ein schweres Verschulden kann gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung dann angezeigt sein, wenn besondere Umstände im Einzelfall vorliegen, die das Verschulden leichter als schwer erscheinen lassen. Diese können sich auf die subjektive Situation der betroffenen Person oder auf eine objektive Begebenheit beziehen (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 28. August 2017, 8C_342/2017, E. 4.3 mit Hinweis auf BGE 130 V 125 E. 3.5).

6.3 Aufgrund der vorstehenden Erwägungen ist im vorliegenden Fall von einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit auszugehen. Bei einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit läge der praxisgemäss angenommene Einstellungsrahmen für die Bemessung der Einstelltage im Bereich des schweren Verschuldens, mithin zwischen 31 und 60 Tagen. Vorliegend hat die Arbeitslosenkasse das Verschulden der Beschwerdeführerin als mittelschwer eingestuft und die Einstellungsdauer auf 24 Tage festgesetzt. Dabei hat die Beschwerdegegnerin zu Gunsten der Beschwerdeführerin zu Recht die arbeitsplatzspezifischen sowie die gesundheitlichen Probleme berücksichtigt, welche zur Reduktion um jeweils zwei, insgesamt vier Tage, d.h. einer Einstellung von 20 Tage führte. Weitere verschuldensmindernde Gründe sind vorliegend nicht ersichtlich. In Würdigung der gesamten objektiven und subjektiven Umstände sowie unter Berücksichtigung der Tatsache, dass der Sanktionsrahmen für schweres Verschulden unterschritten worden ist, erweist sich die Sanktionshöhe als vertretbar und ist demzufolge nicht zu beanstanden. Das Kantonsgericht sieht daher keinen Anlass, in das vorinstanzliche Ermessen einzugreifen.

6.4 Gestützt auf die vorstehenden Erwägungen ist der angefochtene Einspracheentscheid vom 17. Mai 2021 nicht zu beanstanden. Daher ist die vorliegende Beschwerde abzuweisen.

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. Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird keine Parteientschädigung zugesprochen (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>