



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 1. September 2022 (715 22 105 / 204)

Arbeitslosenversicherung

Die vorliegende Aufhebungsvereinbarung ist nicht als Selbstkündigung zu werten, die Initiative zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist von der Arbeitgeberin ergriffen worden. Ferner ist der Versicherten auch kein Verschulden an ihrer Arbeitslosigkeit anzulasten. Es mangelt daher an einer Grundlage für die vorübergehende Einstellung in der Anspruchsberechtigung.

_____ Besetzung Präsident Dieter Freiburghaus, Gerichtsschreiberin Katja Wagner

_____ Parteien **A.**_____, Beschwerdeführerin, vertreten durch Ramón Eichenberger, Advokat, LEXTERNA AG, Frankfurt-Strasse 14, 4053 Basel

gegen

Unia Arbeitslosenkasse, Kompetenzzentrum D-CH West, Monbijoustrasse 61, Postfach 3398, 3001 Bern, Beschwerdegegnerin

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Die 1994 geborene A._____ war seit dem 15. August 2014 bei der B._____ AG zunächst als Sachbearbeiterin und später ab 1. August 2019 als Teamleiterin Administration tätig. Mit Aufhebungsvereinbarung vom 1. Juni 2021 wurde das Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen per 31. Mai 2021 aufgelöst. In der Folge meldete sich A._____ am 11. Juni 2021 bei

ihrer Wohnsitzgemeinde zur Arbeitsvermittlung an und stellte ab 1. August 2021 Antrag auf Arbeitslosenentschädigung im Umfang einer Vollzeitbeschäftigung. Mit Verfügung vom 12. November 2021 stellte die Unia Arbeitslosenkasse (Kasse) A.____ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 22 Tagen ab 1. Juni 2021 in der Anspruchsberechtigung ein. Daran hielt sie auch auf Einsprache der Versicherten hin mit Einspracheentscheid vom 3. März 2022 fest, wobei sie den Beginn der Einstellungsfrist auf den 1. August 2021 festlegte.

B. Mit Eingabe vom 4. April 2022 erhob die Versicherte, vertreten durch Ramón Eichenberger, Advokat, Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Darin beantragte sie, in Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheids vom 3. März 2022 sei die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, ihr ab Beginn der Anspruchsberechtigung die gesetzlichen Leistungen ohne Einstellung im Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung infolge des aufgelösten Arbeitsverhältnisses auszurichten; unter o/e-Kostenfolge. Als Begründung machte sie im Wesentlichen geltend, dass die vorliegende Aufhebungsvereinbarung vom 1. Juni 2021 nicht als Selbstkündigung zu werten sei.

C. In ihrer Vernehmlassung vom 5. Mai 2022 schloss die Kasse auf Abweisung der Beschwerde.

Auf die Vorbringen der Parteien ist – soweit notwendig – in den nachfolgenden Erwägungen einzugehen.

Der Präsident zieht **in Erwägung** :

1.1 Auf die beim örtlich und sachlich zuständigen Gericht und im Weiteren form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

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. Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens bildet die Frage, ob die Beschwerdegegnerin die Versicherte zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 22 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem versicherten Verdienst in der Höhe von Fr. 6'121.-- (Kassen-act. 97) und einer Einstelldauer von 22 Tagen liegt der Streitwert in jedem Fall unter der erwähnten Grenze von Fr. 20'000.--, weshalb die Angelegenheit in die Kompetenz der präsidierenden Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht fällt.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 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 [Hrsg.], 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 geworden ist. Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit liegt dann vor, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und den persönlichen Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt (ARV 1982 Nr. 4 S. 39). Dies ist unter anderem dann der Fall, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus kündigt, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV). Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses "im gegenseitigen Einvernehmen" gilt aus der Sicht des Arbeitslosenversicherungsrechts grundsätzlich als Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer (vgl. ARV 1979 Nr. 23). Nach ständiger Rechtsprechung ist aber zu prüfen, ob eine versicherte Person unmissverständlich vor die Wahl gestellt worden ist, selber zu kündigen (bzw. das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufzulösen) oder aber die Kündigung der Arbeitgeberin entgegen zu nehmen (BARBARA KUPFER BUCHER, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, Zürich 2013, S. 165 f.).

3.1 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht, wonach Versicherungsträger und Gerichte von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen haben (BGE 125 V 195 E. 2, 122 V 158 E. 1a). Dies bedeutet, dass in Bezug auf den rechtserheblichen Sachverhalt Abklärungen dann vorzunehmen sind, wenn und soweit hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (Urteil des EVG vom 8. März 2001, C 102/00, E. 1b; BGE 117 V 282 E. 4a; AHI-Praxis 1994 S. 212 E. 4a; SVR-Rechtsprechung 1999, IV Nr. 10 S. 28 E. 2c).

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; Art. 61 lit. c ATSG). Die Verwaltung als verfügende Instanz und im Beschwerdefall das Gericht dürfen eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (vgl. RENÉ RHINOW/HEINRICH KOLLER/CHRISTINA KISS/DANIELA THURNHERR / DENISE BRÜHL-MOSER, Öffentliches Prozessrecht, 3. Auflage, Basel 2014, N 999). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (vgl. CRISTINA SCHIAVI, in: Basler Kommentar ATSG, Frésard-Fellay/Klett/Leuzinger [Hrsg.], Basel 2020, Art. 43 N 11; BGE 144 V 427 E. 3.2). Die blossе 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 144 V 427 E. 3.2, 138 V 218 E. 6 mit diversen Hinweisen).

4. Vorliegend ist unbestritten, dass das Arbeitsverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und ihrer Arbeitgeberin mit Aufhebungsvereinbarung vom 1. Juni 2021 ohne verbindliche Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgelöst wurde. Zwischen den Parteien streitig und zu prüfen ist einzig, ob die Aufhebungsvereinbarung gemäss dem Dafürhalten der Kasse als Selbstkündigung nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV zu werten ist, oder die Initiative zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses von der Arbeitgeberin ergriffen worden ist, wie von der Beschwerdeführerin geltend gemacht wird.

5.1 Der rechtserhebliche Sachverhalt präsentiert sich hierzu im Wesentlichen wie folgt: Die Versicherte war zuletzt seit 1. August 2019 als Teamleiterin bei der B.____ tätig (vgl. Kassen-act. 155 ff.). Der Aufhebungsvereinbarung vom 1. Juni 2021 ist zu den Gründen für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu entnehmen, dass der Wunsch zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach der Niederkunft durch die Arbeitnehmerin im Gespräch mit dem CEO der B.____ vom 2. Oktober 2020 bestätigt worden sei. Die Stelle der Arbeitnehmerin habe besetzt werden müssen, damit der Betrieb der Filiale in X.____ habe weitergeführt werden können. Zudem sei der Arbeitnehmerin mit E-Mail vom 2. Oktober 2020 bestätigt worden, dass sie die Weiterbildungskosten zur Betriebswirtschafterin HF, welche die B.____ gemäss der Weiterbildungsvereinbarung vom 16. März 2017 übernommen habe, bei einem Austritt nicht zurückzahlen müsse. Der Rückzahlungsbetrag würde per 31. Mai 2021 Fr. 14'465.-- betragen (vgl. Kassen-act. 181). Der in der Aufhebungsvereinbarung erwähnten Email-Korrespondenz vom 2. Oktober 2020 zufolge bedankte sich die Versicherte zunächst für das persönliche Gespräch sowie das entgegengebrachte Vertrauen und die langjährige Zusammenarbeit. Ferner ersuchte sie um eine schriftliche Bestätigung, wonach sie nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Kosten für die Weiterbildung nicht zurückzahlen müsse. Daraufhin antwortete der CEO der B.____, dass auch er sich für das offene Gespräch sowie das Verständnis der Versicherten für die seitens der Arbeitgeberin getroffene Entscheidung bedanke. Ferner bestätigte er, dass die Versicherte die Kosten für die Ausbildung nicht zurückzahlen müsse. Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 11. Juni 2021 gab die Versicherte zum Kündigungsgrund an, dass sie während der Schwangerschaft drei Monate und nach der Niederkunft 14 Wochen abwesend gewesen sei, weshalb ihre Stelle neu besetzt worden sei, um den Betrieb aufrechtzuerhalten. Daher sei ein Aufhebungsvertrag vereinbart worden, welcher die Auszahlung von zwei Monatslöhnen gemäss Kündigungsfrist vorgesehen habe (vgl. Kassen-act. 178). Mit Schreiben vom 12. August 2021 ersuchte die Kasse die Versicherte um nähere Angaben betreffend die Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Am 18. August 2021 führte die Versicherte hierzu im Wesentlichen aus, dass sie nach zwei erlittenen Aborten im November 2019 und Februar 2020 im Juni 2020 erfahren habe, dass sie erneut schwanger sei. Sie habe daraufhin ihre Arbeitgeberin über den Grund ihrer Arbeitsunfähigkeit im besagten Zeitraum sowie die Tatsache aufgeklärt, dass sie aufgrund der Schwangerschaft aktuell nur zu 50% arbeitsfähig sei. Ende September 2021 (recte: 2020) sei ihr mitgeteilt worden, dass sie nach der Schwangerschaft nicht mehr weiterbeschäftigt werden könne, da die Stelle so schnell wie möglich besetzt werden müsse. Da sie diese Entscheidung frustriert habe, habe sie mit dem CEO der B.____ am 30. September 2020 ein Gespräch geführt, worin ihr die entsprechende Entscheidung nochmals erläutert und bestätigt

worden sei, dass sie die Ausbildungsbeiträge nicht zurückbezahlen müsse. Der hierzu ergangenen E-Mail vom 2. Oktober 2020 lasse sich entnehmen, dass die Entscheidung von Seiten der Arbeitgeberin ausgegangen sei. Ab dem 8. November 2020 sei ihr von ihrem behandelnden Arzt zwingend Homeoffice verordnet worden. Die Umsetzung sei im Unternehmen indessen aus technischen Gründen nicht möglich gewesen. In der Zwischenzeit sei ihre Stelle bereits besetzt worden. Während des Mutterschaftsurlaubs sei ihr dann die Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen angeboten worden, damit sie während der Kündigungsfrist nicht mehr arbeiten müsse. Deshalb seien ihr auch zwei Monatslöhne inkl. Anteil 13. Monatslohn angeboten worden, damit sie nicht im Nachteil sei. Gemäss Schweizerischem Obligationenrecht wären es zwei Monate Kündigungsfrist gewesen. Auf die Frage hin, aus welchen Gründen die Versicherte der Aufhebungsvereinbarung zugestimmt habe, antwortete sie, dass die Auflösung ideal zu ihrer Familiensituation gepasst habe. Mit der Auflösung des Vertrags habe sie die zwei Monate der Kündigungsfrist zu Hause bleiben und für den Monat Juni und Juli 2021 trotzdem Lohn beziehen können, ohne dass sie hierfür eine Gegenleistung habe erbringen müssen. Bevor sie den Vertrag unterzeichnet habe, habe ihr Frau C.____ von der Öffentlichen Arbeitslosenkasse mitgeteilt, dass sie den Vertrag mit gutem Gewissen unterzeichnen könne. Am 12. November 2021 erging die angefochtene Verfügung, mit welcher die Versicherte für 22 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.

5.2 In ihrer Einsprache vom 13. Dezember 2021 bekräftigte die Versicherte, dass das Arbeitsverhältnis nicht in gegenseitigem Einvernehmen aufgelöst worden sei (vgl. hierzu ausführlich Kassen-act. 49 ff.). Der Einsprache legte sie ferner eine Stellungnahme der ehemaligen Arbeitgeberin vom 9. Dezember 2021 betreffend die Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei. Darin führte diese aus, dass die Versicherte anfangs Juli 2020 einige längere schwangerschaftsbedingte Arbeitsausfälle zu verzeichnen gehabt habe und ab dem 9. November 2020 bis zur Geburt der Tochter ausgefallen sei, sodass eine neue Lösung habe gesucht werden müssen. Zudem habe die Versicherte den Wunsch geäussert, dass sie nach dem Mutterschaftsurlaub gerne noch ein halbes Jahr pausieren und anschliessend in einem Teilzeitpensum arbeiten möchte. Als KMU mit knapper Personalbesetzung habe die Stelle nicht unbesetzt gelassen werden können, weshalb eine Nachfolge gesucht und die Stelle im Januar 2021 neu besetzt worden sei. Dieses Vorgehen habe der CEO der B.____ mit der Versicherten persönlich besprochen und per E-Mail am 2. Oktober 2020 bestätigt. Damit die Versicherte keine finanziellen Einbussen erleide, sei in der Aufhebungsvereinbarung vereinbart worden, dass ihr zwei zusätzliche Monatslöhne ausbezahlt und die Weiterbildungskosten in der Höhe von Fr. 14'465.-- erlassen würden. Die ehemalige Arbeitgeberin der Versicherten bezog am 14. Februar 2022 auf Nachfrage der Beschwerdegegnerin hin, mit nahezu identischem Wortlaut wie im Schreiben vom 9. Dezember 2021, zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses Stellung (vgl. hierzu Kassen-act. 29).

5.3 Die Beschwerdegegnerin beruft sich zur Begründung der vorübergehenden Leistungseinstellung namentlich auf die Stellungnahmen der ehemaligen Arbeitgeberin vom 9. Dezember 2021 und 14. Februar 2022. Diese lege aus ihrer Sicht glaubhaft dar, dass nie geplant gewesen sei, das Arbeitsverhältnis mit der Versicherten so rasch als möglich aufzulösen. Hätte die Versicherte nicht den Wunsch eines längeren unbezahlten Urlaubs und eines anschliessenden Teil-

zeitpensums geäussert, so hätte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis nicht von sich aus aufgelöst.

5.4 Der Auffassung der Beschwerdegegnerin, wonach der vorliegende Aufhebungsvertrag eine Selbstkündigung im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV darstelle, kann in pflichtgemässer Würdigung der vorstehend zitierten Aktenlage nicht gefolgt werden. Entgegen den Darlegungen der Beschwerdegegnerin lässt sich aus den Schreiben vom 9. Dezember 2021 und 14. Februar 2022 vielmehr herauslesen, dass die Initiative zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses von Seiten der Arbeitgeberin ergriffen worden ist. Allein schon die Formulierung: "Da Frau A.____ anfangs Juli 2020 einige längere schwangerschaftsbedingte Arbeitsausfälle hatte, und ab dem 9. November 2020 bis zur Geburt der Tochter ausfiel, mussten wir eine neue Lösung suchen.", lässt darauf schliessen, dass die Aufhebungsvereinbarung wohl durch die Arbeitgeberin ausgearbeitet worden war und die Beschwerdeführerin sich lediglich damit einverstanden erklärte. In Übereinstimmung hierzu gab die Versicherte bereits im Antrag auf Arbeitslosentschädigung vom 11. Juni 2021 an, dass sie während der Schwangerschaft drei Monate und nach der Niederkunft 14 Wochen abwesend gewesen sei, weshalb ihre Stelle neu besetzt worden sei, um den Betrieb aufrechtzuerhalten. Auf Nachfrage der Beschwerdegegnerin hin bekräftigte sie am 18. August 2021, dass ihr Ende September 2021 (recte: 2020) mitgeteilt worden sei, sie könne nach der Schwangerschaft nicht mehr weiterbeschäftigt werden, da die Stelle so schnell wie möglich besetzt werden müsse. Nichts anderes ergibt sich schliesslich aus den dokumentierten E-Mail-Korrespondenzen vom 2. Oktober 2020, in deren Rahmen der CEO der B.____ sich explizit für das Verständnis der Versicherten für die seitens der Arbeitgeberin getroffene Entscheidung bedankte. Ferner hat die ehemalige Arbeitgeberin in dem sich in den Akten befindlichen Arbeitszeugnis vom 31. Mai 2021 (vgl. Kassen-act. 85 f.) abschliessend festgehalten, dass die Stelle der Versicherten während ihrer Schwangerschaft neu habe besetzt werden müssen und im Anschluss keine Stelle mehr frei gewesen sei. Daher sei sie gezwungen gewesen, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Die nachträglich getätigte vage Aussage der ehemaligen Arbeitgeberin in ihrer Stellungnahme vom 14. Februar 2022 zuhanden der Beschwerdegegnerin, wonach "die Situation bestimmt anders beurteilt" worden wäre, wenn die Versicherte sich entschieden hätte, nach der Niederkunft zurückzukehren, vermag vor diesem Hintergrund nicht zu überzeugen. Sie steht sodann im Widerspruch zu den im selben Schreiben angeführten Gründen, wonach schwangerschaftsbedingte Ausfälle und die Abwesenheit ab dem 9. November 2020 für das Suchen einer neuen Lösung bzw. die Neubesetzung der Stelle ausschlaggebend waren. Auch im Arbeitszeugnis vom 31. Mai 2021 wird festgehalten, die Stelle der Versicherten habe während der Schwangerschaft neu besetzt werden müssen und die Arbeitgeberin sei, weil sie im Anschluss keine freie Stelle gehabt habe, zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezwungen gewesen. Hinsichtlich der Hintergründe für das bereits Ende September 2021 geführte Gespräch zwischen dem CEO der B.____ und der Versicherten liegen ferner divergierende Aussagen vor. In der Aufhebungsvereinbarung vom 1. Juni 2021 wird angeführt, dass der Wunsch zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach der Niederkunft durch die Arbeitnehmerin im Gespräch mit dem CEO der B.____ in der E-Mail vom 2. Oktober 2020 bestätigt worden sei. Demgegenüber führte die Versicherte in ihrer Stellungnahme vom 18. August 2022 an, sie habe mit dem CEO der B.____ am 30. September 2020 ein Gespräch geführt, worin ihr die entsprechende Entscheidung, wonach sie nach der Schwangerschaft nicht mehr weiterbeschäftigt werden könne, nochmals erläutert und bestätigt worden sei. Zwar ist der genaue Inhalt dieses

Gesprächs nicht detailliert dokumentiert, so dass sich dieser nicht mehr eruieren lässt. Ungeachtet dessen kann dem geäusserten Wunsch der Beschwerdeführerin, nach einem zusätzlichen unbezahlten Urlaub, in Würdigung der Gesamtsituation keine ausschlaggebende Bedeutung für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses beigemessen werden. Dies umso weniger, als sich der vorliegenden Aktenlage keine Hinweise entnehmen lassen, denen zufolge die Versicherte ausschliesslich unter diesen Bedingungen zurückgekehrt wäre, geschweige denn die Auflösung des Arbeitsverhältnisses angestrebt hätte. Auch die ehemalige Arbeitgeberin spricht in ihren Schreiben vom 9. Januar 2021 und 14. Februar 2022 davon, dass es sich hierbei lediglich um einen "geäusserten Wunsch" der Versicherten gehandelt habe. Wie dargelegt, führte sie in erster Linie die schwangerschaftsbedingten Ausfälle und die Abwesenheit der Versicherten für die Neubesetzung der Stelle an. Für eine von Seiten der Arbeitgeberin getroffene Entscheidung spricht nicht zuletzt die Tatsache, dass die Arbeitgeberin die Stelle bereits per 1. Januar 2021 besetzt und damit Fakten geschaffen hatte. Die von der Versicherten mit Stellungnahme vom 18. August 2021 angeführten Gründe, die sie schliesslich zur Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung am 1. Juni 2021 veranlasst haben (vgl. E. 5.1 hiervor), vermögen schliesslich nichts daran zu ändern, dass sie im Ergebnis vor die Wahl gestellt worden war, das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufzulösen oder aber die Kündigung der Arbeitgeberin entgegen zu nehmen. Wie sie in ihrer Stellungnahme vom 18. August 2021 ausführte, stellte ersteres angesichts der Familiensituation die bessere Option dar. Mit der Auflösung des Vertrags habe sie die zwei Monate der Kündigungsfrist zu Hause bleiben und für den Monat Juni und Juli 2021 trotzdem Lohn beziehen können, ohne dass sie hierfür eine Gegenleistung habe erbringen müssen (vgl. E. 5.1 hiervor). Aus dem Umstand, dass die Beschwerdeführerin die Aufhebungsvereinbarung mit für sie vorteilhaften Konditionen unterzeichnet hat, kann keineswegs geschlossen werden, dass sie die Initiative zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses ergriffen hatte. Aufgrund dieser Aktenlage sind die Schlussfolgerungen der Kasse, wonach die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis nicht von sich aus aufgelöst hätte, nicht nachvollziehbar. Vielmehr ist mit überwiegender Wahrscheinlichkeit von einer Arbeitgeberkündigung auszugehen, mit der Folge, dass die Aufhebungsvereinbarung vom 1. Juni 2021 nicht als Selbstkündigung zu werten ist und eine Einstellung gestützt auf Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV ausser Betracht fällt.

5.5 Unter diesen Umständen zu prüfen bleibt noch die Frage, ob der Beschwerdeführerin ein Verschulden an ihrer Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV anzulasten ist. Diesbezüglich ist indessen nicht ersichtlich, dass die Beschwerdeführerin einen arbeitsrechtlich relevanten Anlass zur Kündigung gegeben hätte. Die durch die Schwangerschaft bedingten Absenzen können jedenfalls keinen ihr vorwerfbaren Grund zur Kündigung darstellen. Im Weiteren lassen sich den vorliegenden Akten weder Hinweise auf eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten noch ein sonstiges Verhalten der Versicherten entnehmen, welches berechtigten Anlass zur Kündigung gegeben hätte. Ein vorwerfbares Verhalten wird der Versicherten denn auch von der Beschwerdegegnerin nicht zur Last gelegt.

6. Zusammenfassend fehlt es an den tatbestandsmässigen Voraussetzungen für eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit

Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV oder Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV. Die Beschwerde ist daher gutzuheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 3. März 2022 ist aufzuheben.

7.1 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.

7.2 Gemäss Art. 61 lit. g ATSG hat die Beschwerde führende Person Anspruch auf Ersatz der Parteikosten. Diese werden vom Gericht festgesetzt und ohne Rücksicht auf den Streitwert nach der Bedeutung der Streitsache und nach der Schwierigkeit des Prozesses bemessen. Nachdem die Beschwerdeführerin obsiegt hat, hat sie Anspruch auf Ersatz ihrer Parteikosten. Die Bemühungen sind zu dem in Sozialversicherungsprozessen praxisgemäss für durchschnittliche Fälle zur Anwendung gelangenden Stundenansatz von Fr. 250.-- zu entschädigen (vgl. § 3 Abs. 1 der Tarifordnung für Anwältinnen und Anwälte vom 17. November 2003). Der Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin hat in seiner Honorarnote vom 19. Mai 2022 für das vorliegende Verfahren einen Zeitaufwand von 8 Stunden und 30 Minuten geltend gemacht, was umfangmässig in Anbetracht der sich stellenden Sachverhalts- und Rechtsfragen als angemessen zu bezeichnen ist. Nicht zu beanstanden sind sodann die in der Honorarnote ausgewiesenen Auslagen von insgesamt Fr. 6.40. Ihm ist deshalb ein Honorar in der Höhe von Fr. 2'295.60 (8 Stunden und 30 Minuten à Fr. 250.-- zuzüglich Spesen und Auslagen von Fr. 6.40 sowie 7.7% Mehrwertsteuer) zulasten der Beschwerdegegnerin zuzusprechen.

Demgemäss wird **erkannt** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird gutgeheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 3. März 2022 wird aufgehoben.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die Beschwerdegegnerin hat der Beschwerdeführerin eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 2'295.60 (inkl. Auslagen und 7.7% Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

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