



**Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht**

vom 25. Januar 2021 (715 20 327 / 22)

---

**Arbeitslosenversicherung**

**Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit: Kündigung ohne Zusicherung einer anderen Arbeitsstelle; Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen nicht rechtsgenügend belegt.**

\_\_\_\_\_ Besetzung Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiber Pascal Acrémann

\_\_\_\_\_ Parteien **A.**\_\_\_\_\_, Beschwerdeführerin

gegen

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

\_\_\_\_\_ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Die 1972 geborene A.\_\_\_\_ war seit dem 1. April 2017 Marketing Managerin bei der B.\_\_\_\_ AG. Am 23. September 2019 kündigte sie das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der sechsmonatigen Kündigungsfrist per 31. März 2020. Am 12. März 2020 meldete sie sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum X.\_\_\_\_ (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und erhob am 16. März 2020 bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. April 2020. Mit Verfügung Nr. 1290/2020 vom 15. Mai 2020 stellte die Arbeitslosenkasse A.\_\_\_\_ ab dem 1. April 2020 wegen selbstverschuldeter Ar-

beitslosigkeit für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung ein, da sie ihre Arbeitsstelle gekündigt habe, ohne dass ihr eine neue Stelle vertraglich zugesichert gewesen sei. Daran hielt die Einspracheinstanz des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit Baselland (KIGA), Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, fest (Einspracheentscheid vom 22. Juli 2020).

B. Hiergegen erhob A.\_\_\_\_\_ am 7. September 2020 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Sie beantragte sinngemäss die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 22. Juli 2020 und den Verzicht auf die Einstellung in der Anspruchsberechtigung. Zur Begründung hielt sie im Wesentlichen fest, dass ihr der Verbleib an der bisherigen Stelle nicht mehr zumutbar gewesen sei.

C. In ihrer Vernehmlassung vom 26. Oktober 2020 schloss die Arbeitslosenkasse auf Abweisung der Beschwerde.

Die Präsidentin 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 erfüllte die Beschwerdeführerin ihre Kontrollpflicht im Kanton Basel-Landschaft. Nach § 54 Abs. 1 lit. a des kantonalen Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG. Auf die beim sachlich und örtlich zuständigen Gericht form- und fristgerecht eingereichte Laienbeschwerde ist demnach einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO, in der Fassung ab 1. Januar 2019, 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 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 437.85 beläuft sich der Streitwert auf Fr. 13'573.35. Die Angelegenheit ist deshalb 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). 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, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (vgl. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV).

2.3 Nach Art. 16 AVIG gilt eine Arbeit als zumutbar, die den berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- und normalarbeitsvertraglichen Bedingungen entspricht, den Fähigkeiten und dem Gesundheitszustand der arbeitslosen Person angemessen ist und die Wiederbeschäftigung in ihrem Beruf nicht wesentlich erschwert. Das Bundesgericht hat in konstanter Praxis entschieden, dass bei der Frage der Zumutbarkeit bzw. Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ein strenger Massstab anzulegen ist. Die Zumutbarkeit zum Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle wird dabei strenger beurteilt als die Zumutbarkeit zum Antritt einer neuen Stelle (BGE 124 V 234 E. 4b/bb mit Hinweisen, THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 838). Wenn nicht besondere Umstände vorliegen, darf einer versicherten Person zugemutet werden, wenigstens so lange am Arbeitsplatz zu verbleiben, bis sie eine neue Stelle gefunden hat (ARV 1976 Nr. 18; GERHARD GERHARDS, Kommentar zum AVIG, Bd. I, N.27 zu Art. 16; JAQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 116).

2.4 Der Begriff der Unzumutbarkeit ist im Lichte von Art. 20 lit. c des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 21. Juni 1988 über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit (IAO-Übereinkommen; für die Schweiz in Kraft seit dem 17. Oktober 1991) auszulegen. Staatsvertraglich wird nur das freiwillige („volontairement“) Aufgeben einer Stelle ohne triftigen Grund („sans motif légitime“) sanktioniert. Damit dürfen bei einer völkerrechtskonformen Auslegung von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV keine überhöhten Anforderungen an die Zumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz gestellt werden; insbesondere sind bei der Zumutbarkeitsprüfung auch subjektive Beweggründe der versicherten Person zu berücksichtigen. Vermag die versicherte Person für das Verlassen der Stelle legitime Gründe zu nennen, kann nicht von einer freiwilligen Preisgabe der Beschäftigung im Sinne des Übereinkommens gesprochen werden (Urteil des Bundesgerichts vom 30. April 2009, 8C\_958/2008, E. 2.2 mit Hinweisen).

2.5 Als legitimer Grund im vorgenannten Sinne gilt die Kündigung einer Arbeitsstelle, die die Gesundheit der versicherten Person gefährdet. Gesundheitsgefährdende Arbeitsstellen sind nicht mehr zumutbar im Sinne von Art. 16 AVIG. Belegt die versicherte Person durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel), dass ihr die Weiterarbeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar ist, ist grundsätzlich von einer Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen auszugehen (BGE 124 V 234 E. 4b/bb). Dagegen vermögen ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen (SVR 1997 ALV Nr. 105 S. 323, C128/96). Bei Schwierigkeiten wie Auseinandersetzungen, Stresssituationen und dergleichen ist es der versicherten Person grundsätzlich zuzumuten, ihre Stelle nicht ohne Zusicherung einer neuen Anschlussstelle aufzugeben. Das Bundesgericht hat festgehalten, dass belastende Verhältnisse am Arbeitsplatz eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht rechtfertigen. Sie können aber allenfalls beim Verschulden berücksichtigt werden (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG, seit 2007 Schweizerisches Bundesgericht] vom 29. Oktober 2003, C 133/03, E. 3.2 mit Hinweisen). Auch ein den Vorstellungen der versicherten Person nicht entsprechendes Betriebsklima genügt hierzu keineswegs (ARV 1986 Nr. 24 S. 95).

3. 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 Verweisen). 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). Zu beachten ist, dass der Untersuchungsgrundsatz die Beweislast im Sinne der Beweisführungslast begriffsnotwendig ausschliesst. Im Sozialversicherungsprozess tragen die Parteien in der Regel eine Beweislast nur insoweit, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei auszufallen hat, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes aufgrund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 117 V 264 E. 3b mit Hinweisen).

4. Es ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin ihre Stelle bei der B.\_\_\_\_ AG auf den 31. März 2020 kündigte, ohne dass ihr eine neue zugesichert war. Zu prüfen ist demnach, ob ihr ein Verschulden an ihrer Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV anzulasten ist.

5. Der rechtserhebliche Sachverhalt stellt sich wie folgt dar: Die Beschwerdeführerin war ab 1. April 2017 bei der B.\_\_\_\_ AG angestellt. Am 23. September 2019 kündigte sie den Ar-

beitsvertrag per 31. März 2020. Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 16. März 2020 gab sie an, aus gesundheitlichen Gründen gekündigt zu haben und vom 22. September 2019 bis 11. Oktober 2019 krankheitsbedingt arbeitsunfähig gewesen zu sein (Atteste von Dr. med. C.\_\_\_\_, FMH Allgemeine Innere Medizin, gezeichnet von Dr. med. D.\_\_\_\_, FMH Allgemeine Innere Medizin, vom 22. und 26. September 2019). In der Bescheinigung vom 17. April 2020 hielt die ehemalige Arbeitgeberin bei der Frage nach dem Kündigungsgrund fest, dass sich die Versicherte habe weiterentwickeln wollen. Eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit im Zeitpunkt der Kündigung oder während der Kündigungsfrist verneinte sie. Im Zeugnis betreffend die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen vom 28. April 2020 gab Dr. med. E.\_\_\_\_, FMH Allgemeine Innere Medizin, an, die Versicherte habe erstmals im September 2019 arbeitsplatzbezogene Probleme (Mobbing, psychosozialer Stress, Erschöpfung) geschildert. Er sei zum Schluss gekommen, dass es ihr nicht zumutbar sei, am bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben. Vom 22. September 2019 bis 11. Oktober 2019 habe eine vollständige Arbeitsunfähigkeit bestanden. Im Rahmen des rechtlichen Gehörs führte die Versicherte am 7. Mai 2020 aus, dass die belastende Situation am Arbeitsplatz („toxisches Arbeitsumfeld“, Beleidigungen, zahlreiche Konflikte, unfähige Vorgesetzte, negative Rückmeldungen) und die Arbeitslast zu einer Depression und einem Burnout geführt hätten. Dr. C.\_\_\_\_ habe ihr geraten, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Diese hielt am 7. September 2020 fest, dass die Versicherte sie am 22. September 2020 [recte: 2019] aufgesucht habe. Sie habe von untragbaren Arbeitsverhältnissen und massiven Stressreaktionen (Stimmungsschwankungen, Nervosität) berichtet. Aufgrund der beginnenden Erschöpfungsdepression, der Arbeitsplatzsituation und der Gefahr einer Chronifizierung habe sie der Versicherten geraten, die Arbeitsstelle zu kündigen, sich aber zuvor beim RAV über das entsprechende Procedere zu informieren. An jedem anderen Arbeitsplatz sei die Versicherte voll einsatzfähig.

6.1 Wie unter Erwägung 2.5 hiavor ausgeführt, vermögen ein schlechtes Arbeitsklima, strukturelle Probleme am Arbeitsplatz und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen. Die im Rahmen des rechtlichen Gehörs vom 7. Mai 2020 und in der Beschwerde vom 7. September 2020 geschilderten Vorfälle und Konflikte waren für die Beschwerdeführerin sicher unangenehm, gehen aber nicht über „normale“ Arbeitskonflikte hinaus, weshalb sie mit dieser Argumentation angesichts der konsequenten und strengen Rechtsprechung des Bundesgerichts nicht durchzudringen vermag.

6.2 Zu prüfen bleibt, ob der Versicherten der Verbleib an der bisherigen Stelle aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar war. Dabei fällt zunächst auf, dass kein echtzeitliches Arztzeugnis zu finden ist, dem die Unzumutbarkeit des Verbleibens an der bisherigen Stelle zu entnehmen wäre. Die Atteste von Dr. C.\_\_\_\_ vom 22. und 26. September 2019 bescheinigen zwar eine kurzzeitige Arbeitsunfähigkeit vom 22. September 2019 bis 11. Oktober 2019. Sie enthalten aber keine Angaben zum Gesundheitszustand und zur Zumutbarkeit, weshalb sie die arbeitslosenversicherungsrechtlichen Anforderungen an ein Arztzeugnis nicht erfüllen. Dasselbe gilt für das Attest von Dr. E.\_\_\_\_ vom 28. April 2020. Darin bestätigte er zwar, dass die Situation am Arbeitsplatz einen negativen Einfluss auf den Gesundheitszustand der Beschwerdeführerin gehabt habe und es ihr nicht mehr zumutbar gewesen sei, am bisherigen Arbeitsplatz

zu verbleiben. Sein Bericht erfolgte aber erst über sieben Monate nach der Kündigung. Zudem enthält er keine Begründung, weshalb er schon aus diesem Grund keine verlässliche Entscheidungsgrundlage darstellt. Erst der nachträglich – wohl unter dem Eindruck der drohenden Einstellung in der Anspruchsberechtigung – erstellte Bericht von Dr. C.\_\_\_\_\_ vom 7. September 2020 enthält eine knappe Begründung. Sie führte aus, der Versicherten aufgrund einer beginnenden Erschöpfungsdepression, der Arbeitsplatzsituation und der damit verbundenen Gefahr einer Chronifizierung geraten zu haben, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Diese Beurteilung leuchtet aber nicht ein. Gegen die Unzumutbarkeit am Verbleib an der bisherigen Stelle im Sinne der Rechtsprechung spricht zunächst die Tatsache, dass das Attest erst im Einspracheverfahren eingereicht wurde, zudem keine Angaben zu den Diagnosen und zum Verlauf der psychischen Beschwerden enthält, sondern im Wesentlichen bloss die Aussagen der Beschwerdeführerin wiedergibt. Gegen eine Gesundheitsschädigung, welche eine sofortige Kündigung des Arbeitsverhältnisses notwendig gemacht hätte, spricht ferner die Tatsache, dass sich die Versicherte erstmals am 22. September 2020, also am Tag vor der Kündigung, wegen psychischen Beschwerden in (haus)ärztliche Behandlung begab. Damals konnten der psychische Gesundheitszustand und eine allfällige Notwendigkeit einer zeitnahen Beendigung des Arbeitsverhältnisses aber noch nicht hinreichend geklärt sein. Dies gilt umso mehr, als sich in den vorliegenden Akten keine Anhaltspunkte finden, dass bei der Beschwerdeführerin bereits zu einem früheren Zeitpunkt eine fachärztliche (psychiatrische) Beratung/Behandlung durchgeführt worden wäre oder bei ihr aus psychischen Gründen eine Arbeitsunfähigkeit bestanden hätte. Zudem wurde ihr ab 12. Oktober 2019 bis zum Ablauf der Kündigungsfrist Ende März 2020 keine weitere Arbeitsunfähigkeit attestiert. Vor diesem Hintergrund erschliesst sich nicht, weshalb der Versicherten der Verbleib an der bisherigen Arbeitsstelle aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar gewesen sein soll. Es liegen auch keine anderen geeigneten Beweismittel bei den Akten, die auf eine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses schliessen lassen würden. Vielmehr wäre es der Versicherten bei dieser Sachlage in arbeitslosenversicherungsrechtlicher Hinsicht zumutbar gewesen, ihre Anstellung – gegebenenfalls unter einer vorübergehenden (längeren) Krankschreibung oder einer allfälligen (fach)ärztlichen Therapie – vorerst beizubehalten. Damit fehlt es am rechtsgenügenden Nachweis für die Annahme einer Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV. In Anbetracht der geschilderten Situation am früheren Arbeitsplatz kann der Wunsch der Beschwerdeführerin nach einem Stellenwechsel zwar nachvollzogen werden. Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Folge des Bezugs von Arbeitslosenentschädigung zu Lasten der Versichertengemeinschaft rechtfertigt sich deshalb aber nicht, weshalb der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG als erfüllt zu betrachten ist. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist demnach im Grundsatz nicht zu beanstanden.

7.1 Zu prüfen bleibt, ob die Anzahl der Einstelltage durch die Beschwerdegegnerin korrekt ermittelt worden ist. Die Dauer der Einstellung bemisst sich einzig nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Sie beträgt nach Art. 45 Abs. 3 AVIV 1 – 15 Tage bei leichtem Verschulden, 16 – 30 Tage bei mittelschwerem Verschulden und 31 – 60 Tage bei schwerem Verschulden. Innerhalb dieses Rahmens entscheidet die Arbeitslosenkasse nach pflichtgemäßem Ermessen.

7.2 Gemäss Art. 45 Abs. 4 AVIV liegt ein schweres Verschulden vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben (lit. a) oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (lit. b). Unter einem entschuldbaren Grund im Sinne dieser Bestimmung ist ein Grund zu verstehen, der das Verschulden mittelschwer oder leicht erscheinen lassen kann. Ein solcher im konkreten Einzelfall liegender Grund kann die subjektive Situation der betroffenen Person oder eine objektive Gegebenheit beschlagen (BGE 130 V 125 E. 3.5) und zu einer Unterschreitung des Sanktionsrahmens führen.

7.3 Vorliegend hat die Arbeitslosenkasse das Verhalten der Versicherten als schweres Verschulden qualifiziert, was eine Einstellungsdauer von 31 - 60 Tagen zur Folge hat. Innerhalb dieses Rahmens hat sie eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 31 Tagen verfügt. Bei der Festlegung der Dauer der Einstellung hat sie zu Recht zu Gunsten der Beschwerdeführerin berücksichtigt, dass Probleme am Arbeitsplatz bestanden haben und die Versicherte gesundheitliche Beschwerden aufwies. Insgesamt ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im untersten Bereich des schweren Verschuldens von 31 Tagen nicht zu beanstanden. Die Arbeitslosenkasse hat ihr Ermessen in Würdigung aller Umstände pflichtgemäss ausgeübt. Gegebenheiten, die eine abweichende Ermessensausübung als näher liegend erscheinen lassen würden, sind jedenfalls nicht ersichtlich.

8. Aus dem Gesagten folgt, dass der angefochtene Einspracheentscheid vom 22. Juli 2020 nicht zu beanstanden ist. Die Beschwerdeführerin konnte nicht rechtsgenügend darlegen, dass ihr aus gesundheitlichen Gründen ein Verbleib an der bisherigen Arbeitsstelle zumindest bis zur Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle nicht zumutbar gewesen wäre. Die Beschwerdegegnerin hat sodann ihr Ermessen bei der Festlegung der Einstelltage korrekt ausgeübt. Die Beschwerde erweist sich folglich als unbegründet und ist abzuweisen.

9. Gemäss Art. 61 lit. a ATSG in der bis Ende 2020 gültig gewesenen, hier anwendbaren Fassung (vgl. Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 1. Januar 2021) hat der Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein. Es sind demnach für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

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

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