



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 10. Juni 2016 (715 15 285)

Arbeitslosenversicherung

Abweisung der Beschwerde. Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit. Durch das Ausüben einer Nebenerwerbstätigkeit geriet die Beschwerdeführerin in eine Überlastungs- bzw. Überforderungssituation, wobei sie bei ihrem Hauptarbeitgeber beinahe andauernd krankgeschrieben war. Der Versicherten hätte bewusst sein müssen, dass diese Arbeit ihrer Gesundheit abträglich ist und die ehemalige Arbeitgeberin diesen Nebenerwerb nicht gutheissen würde.

_____ Besetzung Präsident Andreas Brunner, Gerichtsschreiberin Olivia Reber

_____ Parteien A._____, Beschwerdeführerin

gegen

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

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Die 1985 geborene A.____ war zuletzt seit 28. August 2004 im Umfang von 100 % bei der B.____ AG als Produktionsmitarbeiterin in der Abteilung C.____ angestellt. Mit Schreiben vom 15. Oktober 2013 (unterzeichnet am 23. Oktober 2013) kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis per 31. Januar 2014. Das Arbeitsverhältnis verlängerte sich aufgrund eines Un-

falles von A.____ bis zum 31. Juli 2014. Am 7. November 2013 meldete sich A.____ beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum X.____ (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und erhob am 21. November 2013 bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. Februar 2014. Durch die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses war der 1. August 2014 der erste Kontrolltag. Mit Verfügung Nr. 1970/2014 vom 20. Oktober 2014 stellte die Arbeitslosenkasse A.____ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab 1. August 2014 für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Die hiergegen erhobene Einsprache hiess die Einspracheinstanz des KIGA Baselland, Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, mit Entscheid vom 22. Juli 2015 teilweise gut und reduzierte die Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 31 auf 24 Tage.

B. Gegen diesen Entscheid erhob A.____ am 10. September 2015 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Sie beantragte, es sei der Einspracheentscheid vom 22. Juli 2015 und damit die Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Umfang von 24 Tagen aufzuheben. Zur Begründung brachte sie im Wesentlichen vor, dass sie ihre Arbeitslosigkeit nicht selbstverschuldet und keinen Anlass gehabt habe, mit einer Kündigung zu rechnen.

C. In ihrer Vernehmlassung vom 30. November 2015 schloss die Arbeitslosenkasse auf Abweisung der Beschwerde.

Der Präsident zieht **in Erwägung** :

1.1 Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 in Verbindung mit den Art. 56 und 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 kann gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Örtlich zuständig ist nach Art. 100 Abs. 3 AVIG in Verbindung mit Art. 128 Abs. 1 sowie Art. 119 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. 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. Auf die beim sachlich und örtlich zuständigen Gericht form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde vom 10. September 2015 ist einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 10'000.-- durch Präsidialentscheid. Streitig und zu prüfen ist vorliegend, ob die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin zu Recht für die Dauer von 24 Tagen in der Anspruchsberechtigung einge-

stellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 139.80 beläuft sich der Streitwert somit auf Fr. 3'355.20, weshalb die Angelegenheit präsidial zu entscheiden ist.

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 Verwaltungsanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 3. Aufl., Basel 2015, N 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. Dieser Tatbestand erfasst Verhaltensweisen der versicherten Person, die kausal für den Eintritt der Arbeitslosigkeit sind und eine Verletzung der Pflicht, Arbeitslosigkeit zu vermeiden, bedeuten. Art. 44 Abs. 1 AVIV zählt in den lit. a-d beispielhaft Tatbestände auf, die unter den Begriff der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit fallen. So liegt selbstverschuldete Arbeitslosigkeit unter anderem dann vor, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a 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 unkorrekte Verhalten muss auch nicht unbedingt eine eigentliche Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten darstellen, sondern es genügt, dass die versicherte Person durch ihr sonstiges Verhalten innerhalb und ausserhalb des Betriebs berechtigten Anlass zur Kündigung gab (vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; seit 1. Januar 2007: Bundesgericht, sozialrechtliche Abteilungen] vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1; ARV 1987 Nr. 7; 1982 Nr. 18). Dabei müssen nicht zwingend Beanstandungen in beruflicher Hinsicht vorgelegen haben. Es genügt beispielsweise, dass charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die den Arbeitnehmer für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen, zur Entlassung geführt haben (BGE 112 V 244, E. 1). Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt also immer dann vor, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 30. April 2009, 8C_958/2008, E. 2.2 mit Hinweisen, publ. in: ARV 2009 S. 264).

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 Verdienstaufschlag infolge einer vorübergehenden Arbeitseinstellung ohne Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses Anspruch gehabt hätte, nur gekürzt werden, wenn die zuständige

Stelle festgestellt hat, dass die betreffende Person vorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat. Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO ist hinreichend bestimmt und klar, um als Grundlage eines Entscheids im Einzelfall dienen zu können, und ist daher direkt anwendbar (BGE 122 V 54 ff.; Urteil des EVG vom 17. Oktober 2000, C 53/00). Aufgrund des grundsätzlichen Primats des Völkerrechts geht Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV vor. Demzufolge führt nicht jedes schuldhaftes Verhalten der versicherten Person, das dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat, zu einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG. Das vorwerfbare Verhalten muss gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO vielmehr vorsätzlich erfolgt sein, wobei auch Eventualvorsatz genügt (Urteil des EVG vom 4. Juni 2002, C 371/01, E. 2b).

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 führt (THOMAS 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 die Möglichkeit, das Risiko der Tatbestandsverwirklichung bewusst ist. Die entscheidende Differenz liegt auf der Willensseite. Auch wer die Möglichkeit der Tatbestandsverwirklichung erkennt, kann sich, selbst leichtfertig, über sie hinwegsetzen, d.h. darauf vertrauen bzw. mit der Einstellung handeln, dass schon nichts passieren werde (bewusste Fahrlässigkeit). Demgegenüber erfordert der Eventualvorsatz, dass der Täter sich für die Tatbestandsverwirklichung entscheidet, sie in Kauf nimmt. Weitestgehend ausser Frage stehen dürfte das Willenselement nur, wenn der Täter die Tatbestandsverwirklichung für so naheliegend hält, dass die Bereitschaft, sie als Folge seines Verhaltens hinzunehmen, vernünftigerweise nicht mehr bezweifelt werden kann; oder wenn sie ihm, im eigentlichen Sinn des Wortes, erwünscht oder recht war, wie wohl auch noch im Falle schierer Gleichgültigkeit. Als Faustregel formuliert: dass der Täter die Tatbestandsverwirklichung in Kauf genommen hat, liegt grundsätzlich näher, je wahrscheinlicher es ihm erschien, dass sie eintreten könnte, und je weniger er 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 dem Täter bekannten Risikos der Tatbestandsverwirklichung, die Schwere der Sorgfaltspflichtverletzung, die Beweggründe des Täters und die Art der Tathandlung. Das Gericht darf vom Wissen des Täters auf dessen Willen schliessen, wenn sich dem Täter 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 der Täter 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 (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 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 (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 Bundesgerichts vom 17. Juni 2009, 8C_412/2009, E. 1). Die Mitwirkungspflicht kommt als allgemeiner Verfahrensgrundsatz auch im kantonalen Beschwerdeverfahren zur Anwendung und bedeutet das aktive Mitwirken der Parteien bei der Feststellung des Sachverhalts (vgl. THOMAS LOCHER, Grundriss des Sozialversicherungsrechts, 3. Aufl., Bern 2003, S. 446 f., 489 f.; FRITZ GYGI, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Aufl., Bern 1983, S. 284 f.).

3.2 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 (vgl. MAX KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4. Aufl., Bern 1978, S. 135). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (vgl. Hans-Ulrich Stauffer/BARBARA KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzzerschädigung, 3. Auflage, Zürich 2008, S. 146). Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Es ist vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die das Gericht von allen möglichen Geschehensabläufen als die Wahrscheinlichste würdigt (vgl. BGE 126 V 360 E. 5b, 125 V 195 E. 2, 121 V 47 E. 2a, 121 V 208 E. 6b).

3.3 In seiner Beweiswürdigung ist das Gericht regelmässig auf die Parteivorbringen und insbesondere auf die Aussagen der Arbeitgeberin angewiesen. Diese sollte eine Sachverhaltsdarstellung abgeben, ohne am Ausgang des Verfahrens interessiert zu sein und ohne ein Interesse daran zu haben, die versicherte Person in einem ungünstigen Licht erscheinen zu lassen. Solange kein Grund besteht, an den Aussagen der Arbeitgeberin zu zweifeln, ist auf diese abzustellen. Es darf hingegen insbesondere dann nicht einzig auf deren Aussagen zu den Umständen der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses abgestellt werden, wenn diese bestritten und durch keine weiteren Indizien gestützt werden (vgl. BGE 112 V 245 E. 1; ARV 1999 Nr. 8 S. 39 E. 7b; Urteil des EVG vom 8. März 2001, C 102/00, E. 1a). Denn eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung kann, wie eben dargestellt, nur verfügt werden, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststeht und von dieser vorsätzlich ausgeübt wurde. Bei Differenzen zwischen der Arbeitgeberin und dem Arbeitnehmer darf somit nicht ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers geschlossen werden, wenn die Arbeitgeberin nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche sie keine Beweise anführen kann (vgl. Urteil des EVG vom 26. April 2001, C 380/00, E. 2b; BGE 112 V 245 mit Hinweisen; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 831).

4. Streitig und im Folgenden zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin zur Kündigung Anlass gegeben und deshalb die Folgen der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV, mithin die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, zu tragen hat. Insbesondere ist zu prüfen, ob der Beschwerdeführerin zu Recht ein vorsätzliches Verhalten zur Last gelegt wurde.

5. Der rechtserhebliche Sachverhalt stellt sich wie folgt dar:

5.1 Mit Schreiben vom 15. Oktober 2013 wurde das Arbeitsverhältnis durch die Arbeitgeberin auf den 31. Januar 2014 ohne Angabe eines Grundes gekündigt. Das Schreiben wurde am 23. Oktober 2013 von der Arbeitgeberin unterzeichnet mit dem Vermerk, dass die Versicherte nicht habe unterschreiben wollen. Den Akten liegt sodann eine weitere Version des Kündigungsschreibens vor, worin die Versicherte am 27. Oktober 2013 mit ihrer Unterschrift bestätigte, dass sie das Schreiben empfangen und zur Kenntnis genommen habe. Mit E-Mail an die Arbeitslosenkasse vom 11. Dezember 2013 nahm die Arbeitgeberin Stellung zum Kündigungsgrund und führte folgende Punkte an: „Vermehrtes Zuspätkommen“, „Leistungen und Arbeitseinstellung ungenügend“, „Arbeitstempo nicht den Anforderungen entsprechend“, „Unkonzentriert während der Arbeitsausführung“, „Nichteinhalten unseres Hygienereglements (Kaugummi im Mund) während der Arbeit“. Die Versicherte sei von ihrem Vorgesetzten mehrmals mündlich auf diese Punkte hingewiesen worden. Es hätten sich keine Verbesserungen gezeigt. Auch in der Arbeitgeberbescheinigung vom 24. Juli 2014 nannte die Arbeitgeberin im Wesentlichen dieselben Punkte wie bereits in der E-Mail vom 11. Dezember 2013. In ihrem Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 7. November 2013 gab die Versicherte an, ihr sei kein Kündigungsgrund genannt worden. Ausserdem sei ihr während einer Krankheit gekündigt worden.

5.2 Im Rahmen des rechtlichen Gehörs hielt die Versicherte am 2. Januar 2014 fest, dass sie das Gefühl habe, von der Personal Assistentin, Frau D.____, diskriminiert zu werden. Diese habe die Kündigung vom 15. Oktober 2013 geschrieben. Sie sei aber in dieser Zeit krank und in ärztlicher Behandlung gewesen. Der Arzt habe gemeint, sie solle am 23. Oktober 2013 versuchen zu arbeiten, obwohl sie in spezieller Untersuchung im Bethesda Spital gewesen sei, wo auch verschiedene Röntgenbilder zur Abklärung gemacht worden seien. An diesem Tag sei sie ins Personalbüro gebeten worden, wo ihr mitgeteilt worden sei, dass man ihr am 15. Oktober 2013 gekündigt habe. Es sei nicht wahr, dass sie mehrmals verspätet zur Arbeit erschienen sei. Es müsse berücksichtigt werden, dass zu Arbeitsbeginn circa 100 Leute stempeln müssten und somit Warteschlangen entstünden. Sie habe gesundheitliche Schwierigkeiten gehabt und deshalb nicht volle Leistungen erbringen können. Dass sie während der Arbeit einen Kaugummi im Mund gehabt habe, sei nicht wahr, da sie sonst sofort eine Verwarnung bekommen hätte. Sie könne nicht eine so schlechte Mitarbeiterin gewesen sein, ansonsten hätte die B.____ AG sie nicht zehn Jahre behalten. Sie vermute, dass ihr gekündigt worden sei, weil sie gesundheitliche Probleme gehabt habe. Dies habe ihr Frau D.____ bestätigt, indem ihr während der Zeit, als sie arbeitsunfähig gewesen sei, gekündigt worden sei.

5.3 Anhand der Gesprächsnotiz vom 13. August 2009 ist ersichtlich, dass an jenem Tag ein Gespräch aufgrund zu vieler krankheitsbedingter Absenzen erfolgte. Die Versicherte habe

Probleme mit dem Unterbauch und dem Rücken. Unter dem Titel „Massnahmen“ wurden ein Arbeitsortwechsel von der Tranchenabnahme zur Abpackerei sowie ein Wärmegurt für den Rücken vermerkt.

5.4 In der Gesprächsnotiz vom 26. Oktober 2009 wurde als Anlass des Gespräches erneute krankheitsbedingte Absenzen vom 22. und 23. Oktober 2009 vermerkt. Wegen der vielen Absenzen sei der Versicherten nur noch leichte Arbeit gegeben worden. Dies bedeute, dass sie keine Arbeit in der Kälte, keine Tätigkeiten mit Heben sowie keine Tätigkeiten, die ein langes Stehen am selben Ort erforderten, verrichten müsse. Trotzdem sei sie wieder krank gewesen. Als Massnahme wurde angeführt, dass die Beschwerdeführerin eine Therapie mache. Die Notiz ist vom Vorgesetzten sowie von der Versicherten unterzeichnet.

5.5 Im Mitarbeitergespräch vom 12. Januar 2010 wurde der Gesamteindruck der Versicherten als mittelmässig, eher schlecht bewertet. Unter dem Punkt „Stärken“ wurde die Abpackerei angeführt. Bei den „Schwächen“ wurde vermerkt, dass die Beschwerdeführerin viel krank und nicht mehr überall einsetzbar sei. Als Ziel wurde vereinbart, dass sie weniger krankheitsbedingte Absenzen haben solle. Das Mitarbeitergespräch ist von der Versicherten sowie von ihrem Vorgesetzten unterzeichnet.

5.6 In einer Gesprächsnotiz vom 26. Juli 2012 wurden als Gründe für das Gespräch folgende angeführt: „Vermehrtes Zuspätkommen am Morgen und nach der Mittagspause“, „Unkonzentriert während der Arbeitsausführung – redet zu viel und lenkt so die Arbeitskolleginnen ab“, „Immer noch viele krankheitsbedingte Kurzabsenzen“. Unter dem Titel „Massnahmen“ wurden die folgenden Punkte vereinbart: „Arbeitsbeginn um 07.00 Uhr bzw. am Mittag um 12.30 Uhr“, „Auf die Arbeit konzentrieren und weniger reden“, „Kurzabsenzen ab sofort reduzieren“ und „Angebot von sitzender Tätigkeit“. Des Weiteren wurde festgehalten, dass beim nächsten Vorfall eine schriftliche Verwarnung erfolgen werde. Diese Notiz ist lediglich von der Vorgesetzten unterschrieben. Am Ende der Notiz ist handschriftlich vermerkt, dass die Versicherte nicht habe unterschreiben wollen.

5.7 Weiter liegen den Akten ein Zwischenzeugnis datierend vom 11. Juni 2010, ein Zwischenzeugnis datierend vom 25. Oktober 2013 sowie ein Arbeitszeugnis datierend vom 31. Juli 2014 vor. Darin hielt die Arbeitgeberin jeweils im Wesentlichen fest, sie würden die Versicherte als interessierte und gewissenhafte, generell zuverlässige und pflichtbewusste Mitarbeiterin kennen. Dank ihrer langjährigen Erfahrung und Mitarbeit in ihrem Betrieb erledige sie die ihr übertragenen Aufgaben termingerecht, sorgfältig und speditiv. Besonders hervorheben möchten sie ihre Bereitschaft, Routinearbeit zu übernehmen, wenn es die Situation erfordere. Auch ihr Sinn für Sauberkeit und Ordnung verdiente es, speziell erwähnt zu werden. Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern sei immer hilfsbereit, freundlich und korrekt.

6.1 In ihrer Einsprache vom 13. November 2014 gegen die Verfügung Nr. 1970/2014 vom 20. Oktober 2014 brachte die Versicherte, vertreten durch lic. iur. Bianca Bertazzo, Juristin der Orion Rechtsschutzversicherung, vor, den Akten lasse sich entnehmen, dass sie zeitweise krankheitsbedingt ausgefallen sei. Dies sei im Wesentlichen auf ihre gesundheitlichen Probleme

zurückzuführen, welche immer wieder zu einer Arbeitsunfähigkeit geführt hätten. Da diese gesundheitlichen Probleme unverschuldet entstanden seien, könnten ihr die Absenzen auch seitens der Arbeitslosenkasse nicht angelastet werden. Sie habe für sämtliche Absenzen ein Arztzeugnis vorweisen können. Weiter sei in diesem Zusammenhang anzuführen, dass sie im April 2011 und im März 2013 Mutter geworden sei. Insbesondere der Erstgeborene sei immer krank gewesen und habe von den Eltern betreut werden müssen. Es sei arbeitsrechtlich ausdrücklich erlaubt, das erkrankte Kind zu Hause zu betreuen, bis eine andere Lösung gefunden werde. Was den Vorwurf des nicht pünktlichen Erscheinens am Morgen oder nach der Mittagspause betreffe, lasse sich den Stempel-Karten entnehmen, dass sie einige Male zwei bis drei Minuten zu spät eingestempelt habe. Diese geringfügige Verspätung sei jedoch nicht auf das verspätete Erscheinen am Arbeitsort zurückzuführen, sondern auf den Umstand, dass jeweils rund 200 Mitarbeiterinnen gleichzeitig an der gleichen Stempeluhr einstempeln müssten. Dies führe dann zu den genannten Verzögerungen von wenigen Minuten. Des Weiteren bestritt die Versicherte ausdrücklich, während der Arbeit unkonzentriert gewesen zu sein, zu viel mit den anderen Mitarbeiterinnen geredet und diese von der Arbeit abgelenkt zu haben. Sie habe auch die Gesprächsnotiz vom 26. Juli 2012, wo ihr dies unter anderem vorgeworfen worden sei, nicht unterzeichnet. Sie habe stets einwandfreie gute Zwischenzeugnisse sowie ein gutes Schlusszeugnis erhalten. Sie habe zu keiner Zeit in Kauf genommen, dass ihr Verhalten eine Kündigung zur Folge haben werde.

6.2 In ihrem Schreiben vom 10. Dezember 2014 führte die ehemalige Arbeitgeberin aus, dass sie seit der Stellungnahme vom 11. Dezember 2013 mit der Familie der Versicherten Kontakt gehabt habe und die Versicherte zum Zeitpunkt des Gespräches vom 26. Juli 2012 schwanger gewesen sei. Dies habe ihr selbstverständlich erlaubt, auf blosser Anzeige hin vom Arbeitsplatz fernzubleiben. Zudem hätte es ihr als Arbeitnehmerin mit Familienpflichten zugestanden, eine Mittagspause von wenigstens eineinhalb Stunden zu beziehen. Die im Betrieb übliche Mittagspause habe zu jenem Zeitpunkt und für ihr Einsatzgebiet jedoch in der Regel 45, teilweise 30 Minuten betragen. Des Weiteren führte die Arbeitgeberin aus, wie in nochmals geführten Gesprächen mit noch anwesenden Arbeitskolleginnen bestätigt worden sei, habe die Versicherte als kommunikativ gegolten. Da an ihren Arbeitsplätzen im Betrieb der Routineanteil der Aufgaben aber vielfach sehr hoch sei, sei es zulässig und möglich, Gespräche zu führen. Leider hätten sie auch feststellen müssen, dass sie ihre Aussage, wie in der Gesprächsnotiz vom 26. Juli 2012 vermerkt, beim nächsten Vorfall eine schriftliche Verwarnung auszusprechen, nicht eingehalten hätten. Aus aktueller Sicht kämen sie zum Schluss, dass die Gründe, die zur Kündigung der Beschwerdeführerin geführt hätten, nicht vollumfänglich korrekt beurteilt worden seien. Sie würden deshalb darum bitten, den Entscheid über das Mass der Sperrtage nochmals wohlwollend zu prüfen. Für einen positiven Entscheid zu Handen der Familie der Versicherten seien sie sehr dankbar.

6.3 Im Einspracheentscheid vom 22. Juli 2015 wies die Beschwerdegegnerin unter anderem darauf hin, dass die Beschwerdeführerin während der Dauer des Arbeitsverhältnisses, insbesondere in der Zeit zwischen Sommer 2012 und Sommer 2014 sehr häufig und teilweise langandauernd krankgeschrieben gewesen sei. Diesbezüglich führte sie aus, dass dieser Umstand auffallend sei und Fragen aufwerfe. Zum einen sei unbestritten, dass die Beschwerdeführerin

am 18. November 2013 einen Unfall gehabt habe. Die Ärzte seien ursprünglich von einer Arbeitsunfähigkeit von sechs bis acht Wochen ausgegangen. Mit Verfügung vom 28. Juli 2014 habe die Branchen Versicherung der Beschwerdeführerin mitgeteilt, dass sie per 31. Juli 2014 die Zahlung der Taggelder einstellen werde. Die Verfügung sei damit begründet worden, dass für die bestehenden Beschwerden keine offensichtliche Ursache festgestellt worden sei. Die Untersuchung beim Vertrauensarzt am 17. April 2014 habe ergeben, dass bereits Ende Januar 2014 der Gesundheitszustand von vor dem Unfall erreicht worden sei. Bemerkenswert sei, wie schnell die Heilung nach der vorgenannten Verfügung von statten gegangen sei. Ab dem 1. August 2014 sei die Versicherte zu 50 % und bereits 17 Tage später voll arbeitsfähig gewesen. Zum anderen sei die Beschwerdeführerin neben ihrem 100 % Pensum à 43 Wochenstunden vom 1. September 2007 bis 31. Oktober 2013 einem Nebenerwerb als Zustellerin nachgegangen. Die Arbeitgeberin sei dabei von einem wöchentlichen Zeitbedarf von 25 Stunden ausgegangen. Diesen Nebenjob habe die Versicherte am 25. Oktober 2013 ohne Angabe eines Grundes selbst fristlos gekündigt. Gemäss der Arbeitgeberbescheinigung sei es zu keinen Krankheitsabsenzen gekommen. Der ausgewiesene Lohn in den Lohnabrechnungen weise ebenfalls auf keine Krankheitsabsenzen hin. Die Arbeitnehmer würden eine Treuepflicht gegenüber ihrem Arbeitgeber tragen. Darunter falle auch die Pflicht, dazu besorgt zu sein, erholt zur Arbeit zu erscheinen. Dazu gehöre auch, alles zu unternehmen, dass gesundheitliche Probleme möglichst rasch abklären. Bei der Zustellung habe es sich um eine Arbeit gehandelt, die durch schweres Heben und zahlreiches Bücken für den Körper eine erhöhte Belastung darstelle. Statt sich nach der Arbeit im Haupterwerb zu erholen und speziell dem Rücken eine Pause zu gönnen, sei die Beschwerdeführerin 25 Stunden in der Woche einem Nebenerwerb nachgegangen, der den Rücken weiter belastet habe. Sie habe sich nicht geschont, sondern mit ihrer zusätzlichen Tätigkeit mit überwiegender Wahrscheinlichkeit dazu beigetragen, dass die gesundheitlichen Probleme verstärkt worden seien.

Die ehemalige Arbeitgeberin mache geltend, dass die Versicherte am Morgen und nach dem Mittag zu spät zur Arbeit erschienen sei. Aus den vorliegenden Stempelkarten für die Zeit vom 20. August 2013 bis 18. November 2013 sei zu entnehmen, dass sie am Morgen grundsätzlich ein, zwei Minuten zu spät gestempelt habe. Ihre Erklärung, sie habe warten müssen, sei plausibel. Dennoch hätte sie darauf achten können, fünf Minuten vorher zu kommen und rechtzeitig mit der Arbeit zu beginnen. Mit der Beschwerdeführerin sei vereinbart gewesen, dass sie ihre Arbeit um 12:30 Uhr aufnehme. Bei einem Blick auf die vorliegenden Stempelkarten zeige sich, dass sie aber grundsätzlich erst eine gute Viertelstunde später aus der Mittagspause zurückgekehrt sei. Dies könne nicht lediglich mit einer Warteschlange vor der Stempeluhr erklärt werden.

Des Weiteren habe die ehemalige Arbeitgeberin ohne genauere Erläuterung die Leistungen und die Arbeitseinstellung der Versicherten bemängelt. Dies sei zu pauschal, als dass sie dazu gross Stellung nehmen könnte und könne entsprechend nicht beurteilt werden. Die Vorwürfe der unkonzentrierten Arbeit durch Gespräche mit Arbeitskolleginnen und der Verstoss gegen das Hygienereglement würden von der Beschwerdeführerin mehrfach bestritten. Mit Schreiben vom 10. Dezember 2014 räume die ehemalige Arbeitgeberin ein, dass Gespräche bei Routinearbeiten nicht verboten gewesen seien. Die ehemalige Arbeitgeberin sei im Bereich der Lebensmittelherstellung tätig und könne sich keinen Verstoss gegen die Hygienevorschriften leis-

ten. Deshalb sei nicht nachvollziehbar, weshalb es keine schriftliche Notiz über den angeblichen Kaugummi im Mund gebe. Wahrscheinlicher sei, dass die Versicherte sich an das Hygienereglement gehalten habe.

Die Beschwerdeführerin bestätige selber, dass sie das geforderte Arbeitstempo nicht habe einhalten können. Dafür verantwortlich seien ihre gesundheitlichen Probleme. Ihre Aussage sei insoweit nachvollziehbar, weil sie häufig auch arbeitsunfähig gewesen sei. Allerdings habe sie neben ihrem Haupterwerb auch noch einen Nebenerwerb als Zustellerin im Umfang von etwa 25 Wochenstunden ausgeübt. Die Wahrscheinlichkeit, dass diese Zusatzbelastung zu vermehrten gesundheitlichen Problemen geführt habe, sei hoch. Somit trage die Versicherte zumindest teilweise selbst die Verantwortung, dass sie bei der ehemaligen Arbeitgeberin die Anforderungen nicht habe erfüllen können.

Bei der Prüfung des Eventualvorsatzes hielt die Beschwerdegegnerin fest, dass die Versicherte zwar grundsätzlich verspätet aus der Mittagspause zurück gekommen sei, aber nicht habe damit rechnen müssen, deswegen ohne erneute Vorwarnung die Kündigung zu erhalten. Ihr hätte aber bewusst gewesen sein müssen, dass ihr Nebenerwerb ihrer Gesundheit abträglich sei und die ehemalige Arbeitgeberin diese Stelle in einem Umfang von mehr als einem 50 % Pensum nicht gutheissen würde. Trotzdem sei sie das Risiko eingegangen, ihren Haupterwerb zu verlieren. Sie habe mit ihrem Verhalten die Kündigung eventualvorsätzlich in Kauf genommen und damit die Arbeitslosigkeit teilweise selbst verschuldet.

6.4 In ihrer Beschwerde vom 10. September 2015 führte die Beschwerdeführerin unter anderem aus, dass sie vom 1. September 2007 bis am 31. Oktober 2013 für die E.____ als Zustellerin gearbeitet habe. Ihre Aufgabe habe darin bestanden, am Dienstag und am Donnerstag Abend Werbeprospekte und Broschüren in Y.____ zu verteilen. Diese Touren seien mit dem Motorrad erfolgt und hätten circa 2,5 Stunden pro Abend gedauert. In der Arbeitgeberbescheinigung werde zwar von einem zeitlichen Aufwand von 25 Wochenstunden gesprochen. Ein Umfang von 25 Wochenstunden würde allenfalls dann entstehen, wenn die Werbeprospekte zu Fuss verteilt würden. Bei dieser Zustelltätigkeit handle es sich nicht um eine schwere, rückenbelastende Tätigkeit. In der Regel würden kleine Werbeprospekte und Broschüren verteilt, welche alle in eine Motorrad-Seitentasche passten. Es komme somit weder zu einem regelmässigen Bücken noch zum Heben schwerer Lasten. Dass es bei der E.____ nicht zu Krankheitsabsenzen gekommen sei, sei auf den Umstand zurückzuführen, dass ihr Ehemann die Touren übernommen habe, wenn sie krank gewesen sei oder keine Kraft dafür gehabt habe. Da die Zustelltätigkeit äusserst gut bezahlt sei, habe sie stets an diesem Nebenerwerb festgehalten. Sie habe sich stets auf die Arbeit bei der B.____ AG konzentriert und habe sämtliche Krankheitsabsenzen mit Arztzeugnissen belegen können und sei nur auf Anraten ihrer Ärzte der Arbeit ferngeblieben. Ihres Erachtens habe die Ausübung der Zustelltätigkeit weder dazu geführt, dass sich ihr Gesundheitszustand weiter verschlechtert habe noch dass sie die Anforderungen an das Arbeitstempo nicht habe erfüllen können. Was den Vorwurf des Zuspätkommens betreffe, wolle sie festhalten, dass die Mittagspause auf Wunsch vieler Mitarbeiter auf 30 Minuten reduziert worden sei. Sie sei stets bemüht gewesen, diese kurze Pause einzuhalten. Es sei aber nicht immer möglich gewesen, da sie während der Schwangerschaft auf vermehrte Erho-

lung angewiesen gewesen sei und nach der Geburt die Zeit zum Stillen benötigt habe. Es sei deshalb ab und zu tatsächlich zu einigen Minuten Verspätung gekommen. Ausserdem brachte die Versicherte vor, dass sie zu keiner Zeit mit einer Kündigung gerechnet oder eine solche in Kauf genommen habe. Sie habe stets darauf vertraut, dass die B.____ AG sie weiterhin unterstütze. Nach dem Gespräch vom 26. Juli 2012 sei denn auch ihre Leistung nicht mehr beanstandet worden, so dass sie keinen Anlass gehabt habe, mit einer Kündigung zu rechnen.

6.5 In der Vernehmlassung vom 30. November 2015 führte die Beschwerdegegnerin aus, bei der Behauptung der Versicherten, die Mittagspause sei auf Wunsch vieler Mitarbeiter auf 30 Minuten reduziert worden, handle es sich um eine reine Parteibehauptung, die nicht belegt sei. Zudem erscheine es fraglich, weshalb sie die erwähnte Aussage erst im Beschwerdeverfahren vorbringe und nicht schon in der Einsprache. In dieser habe sie als Begründung für das Zuspätkommen nach der Mittagspause noch ausgeführt, dass zu wenige Stempeluhren vorhanden gewesen seien. Gemäss dem im Sozialversicherungsrecht geltenden Grundsatz, wonach auf die Aussagen der ersten Stunde abzustellen sei, könne diese im Nachhinein getätigte Aussage somit nicht gehört werden. Festzuhalten bleibe, dass sie explizit eingestehe, nach der Mittagspause mehrfach zu spät zur Arbeit erschienen zu sein. Darauf sei abzustellen. Die Behauptungen der Beschwerdeführerin betreffend die Verteilung der Werbeprospekte vermöchten nichts an der Sichtweise der Beschwerdegegnerin zu ändern. Die Behauptung, dass sie die Prospekte mit dem Motorrad verteilt habe, sei nicht belegt und könne deshalb nicht gehört werden. Wäre dies tatsächlich der Fall gewesen, hätte die E.____ wöchentlich massgeblich zu viel Lohn bezahlt. Dies erscheint wenig glaubhaft. Des Weiteren sei auch die Aussage, sie habe in der Regel nur kleine Werbebroschüren und Prospekte verteilt, nicht belegt. Dem Arbeitsvertrag sei jedenfalls nicht zu entnehmen, dass nur kleine und leichte Werbebroschüren und Prospekte zu verteilen seien. Schliesslich sei festzuhalten, dass sich die Versicherte darüber ausschweige, weshalb sie bei ihrem Hauptarbeitgeber, bei welchem sie im 100 % Pensum gearbeitet habe, sehr lange Zeit ganz beziehungsweise teilweise arbeitsunfähig gewesen sei, jedoch bei ihrem Nebenerwerb durchgehend in der Lage gewesen sei zu arbeiten.

7.1 In pflichtgemässer Würdigung der vorstehend erwähnten Verfahrensakten ist hinreichend erstellt, dass die Beschwerdeführerin der Arbeitgeberin durch ihr Verhalten zumindest eventualvorsätzlich Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gab.

7.2.1 Das Kündigungsschreiben vom 15. Oktober 2013 enthält keine Angaben bezüglich der Gründe für die Kündigung. Erst auf Nachfrage der Arbeitslosenkasse sandte die ehemalige Arbeitgeberin am 11. Dezember 2013 eine E-Mail, in der sie verschiedene Kündigungsgründe auflistete. Die meisten dieser Kündigungsgründe relativierte sie jedoch in ihrem Schreiben vom 10. Dezember 2014 wieder. Darin führte sie insbesondere aus, dass die Versicherte aufgrund ihrer Schwangerschaft sowie ihrer Familienpflichten eine Mittagspause von wenigstens eineinhalb Stunden hätte beziehen dürfen. Zudem sei es bei einem grossen Teil der Tätigkeiten in ihrem Betrieb zulässig und möglich, während der Arbeitszeit Gespräche zu führen.

7.2.2 Die Einspracheinstanz stellte am 22. Juli 2015 in teilweiser Gutheissung der Einsprache der Versicherten fest, dass bei mehreren Kündigungsgründen Aussage gegen Aussage beste-

he, weswegen diese bei der Beurteilung ausser Betracht fielen. Wie die Beschwerdegegnerin im Einspracheentscheid korrekt festgehalten hat, kann der Versicherten insbesondere weder der Verstoss gegen das Hygienereglement noch die unkonzentrierte Arbeitsausführung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit nachgewiesen werden. All diese Punkte haben deswegen unberücksichtigt zu bleiben.

7.2.3 Im angefochtenen Einspracheentscheid werden der Beschwerdeführerin lediglich noch ihr wiederholtes Zuspätkommen nach der Mittagspause sowie das Ausüben eines körperlich belastenden Nebenverdienstes vorgeworfen. Ihre Verspätungen nach der Mittagspause begründet die Versicherte damit, dass sie in ihrer Schwangerschaft sowie aufgrund ihrer Familienpflichten mehr Zeit zur Erholung benötigt habe. Diesbezüglich ist auf das Schreiben der ehemaligen Arbeitgeberin vom 10. Dezember 2014 hinzuweisen, in welchem diese selber ausführt, dass es der Versicherten als schwangere Frau mit Familienpflichten zugestanden hätte, eine längere Pause als andere Mitarbeitende zu machen. Zudem hielt die Beschwerdegegnerin im Einspracheentscheid zu Recht fest, dass die Beschwerdeführerin zwar verspätet aus der Mittagspause zurückgekommen sei, aber nicht habe damit rechnen müssen, deswegen ohne eine erneute Vorwarnung die Kündigung zu erhalten.

7.2.4 Schliesslich lastete die Beschwerdegegnerin der Versicherten vor allem noch das Ausüben des Nebenerwerbs als Verhalten, mit dem sie eine Kündigung eventualvorsätzlich in Kauf nahm, an. Ihr habe bewusst gewesen sein müssen, dass diese Arbeit ihrer Gesundheit abträglich sei und die ehemalige Arbeitgeberin diesen Nebenerwerb nicht gutheissen würde. Trotzdem sei die Beschwerdeführerin das Risiko eingegangen, ihren Haupterwerb zu verlieren.

Dieser Vorwurf ist begründet. Der Beschwerdeführerin können ihre krankheitsbedingten Absenzen zwar nicht zur Last gelegt werden; sie konnte jeweils Arbeitsunfähigkeitszeugnisse vorweisen, weshalb die Absenzen als unverschuldet zu gelten haben. Die Versicherte räumt aber selber ein, dass sie aufgrund ihrer gesundheitlichen Probleme nicht allen Anforderungen ihrer Arbeitgeberin gerecht werden können. Sie war in den letzten zwei Jahren des Arbeitsverhältnisses beinahe andauernd über kürzere oder auch längere Zeit krankgeschrieben. Ihre gesundheitlichen Probleme wurden an ihrem Arbeitsplatz berücksichtigt, indem sie unter anderem ihren Arbeitsort wechseln durfte und nur noch leichte Arbeit verrichten musste. Trotzdem wurde sie immer wieder krank. Diese Krankheitsabsenzen führten schliesslich zur – verständlicherweise erfolgten – Kündigung durch die Arbeitgeberin. Dass die vielen Krankheitsabsenzen die Arbeitgeberin störten, ist einerseits selbstverständlich und war der Beschwerdeführerin andererseits bekannt, weil dies in den Mitarbeitergesprächen jeweils thematisiert wurde. Aus den Akten sind die medizinischen Ursachen der Krankheitsabsenzen zwar nicht ersichtlich. Mit der Beschwerdegegnerin ist aber davon auszugehen, dass diese mit der Überlastungs- und Überforderungssituation zu tun haben, in welcher sich die Versicherte befand. Neben ihren familiären Pflichten als Mutter zweier kleiner Kinder stand sie bei der B.____ AG in einem vollen Arbeitspensum (43 Stunden) und erledigte bei der E.____ als Zustellerin einen Nebenverwerb, welcher gemäss Arbeitgeberbescheinigung einem Wochenpensum von 25 Stunden entsprach. Selbst wenn man der Beschwerdeführerin folgt, dass die täglichen Touren jeweils in 2,5 Stunden bewältigt werden konnten, bestand ein Gesamtprogramm, welches eine Überforderungssi-

tuation als höchst wahrscheinlich erscheinen lässt. Angesichts des schon seit längerem angeschlagenen Gesundheitszustandes war die Beschwerdeführerin nicht in der Lage, dieses Programm zu bewältigen. Weil ihr bewusst sein musste, dass es bei Weiterführung dieses Pensums immer wieder zu krankheitsbedingten Arbeitsausfällen bei der B.____ AG kommen würde, hätte sie eine Änderung der Situation – beispielsweise durch die Aufgabe des Nebenerwerbs – herbeiführen müssen. Entsprechende Anstrengungen unternahm sie aber keine, mit der Folge, dass es in den Jahren 2012/2013 zu einer Kumulierung von Absenzen kam, welche am 15. Oktober 2013 zur Kündigung führte.

Aus arbeitslosenrechtlicher Sicht ist der Beschwerdeführerin vorzuhalten, dass sie ihre Arbeits- und Lebenssituation nicht so organisiert hat, dass solche krankheitsbedingten Absenzen hätten vermieden oder zumindest verringert werden können. Ihr Verhalten ist als eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten zu qualifizieren, hat eine Arbeitnehmerin doch ihre Aktivitäten und Lebensführung auch ausserhalb der Arbeitszeit so zu gestalten, dass sie zur Erbringung der Arbeitsleistung im Stande ist. Art. 321a Abs. 3 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 hält diesbezüglich fest, dass der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten darf, soweit er dadurch seine Treuepflicht verletzt. Nicht jede entgeltliche Arbeit für Dritte ist verboten, sondern nur jene, die der Treuepflicht widerspricht. Unter diese Bestimmung fallen insbesondere auch Situationen, in denen die „Schwarzarbeit“ so viele Nachtstunden beansprucht, dass der Arbeitnehmer erschöpft und leistungsunfähig am Arbeitsort erscheint (ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 6. Auflage, 2006, Art. 321a N10). Grundsätzlich ist ein Nebenerwerb erlaubt, nicht aber eine Nebentätigkeit, welche die Arbeitskraft des Arbeitnehmers überstrapaziert (THOMAS GEISER/ROLAND MÜLLER, Arbeitsrecht in der Schweiz, Sjl – Stämpflis juristische Lehrbücher, 2. Auflage, 2012).

7.3 Nach dem Gesagten steht fest, dass die Beschwerdeführerin mit ihrem Verhalten das Risiko, arbeitslos zu werden, zumindest eventualvorsätzlich in Kauf nahm. Ein pflichtwidriges Verhalten ist in beweismässiger Hinsicht klar ausgewiesen und ein Verschulden an der Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG und Art. 44 Abs. 1 AVIV demnach zu bejahen. Unter diesen Umständen hatte sie die Arbeitslosenkasse zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit vorübergehend in der Anspruchsberechtigung eingestellt.

8.1 Es verbleibt zu überprüfen, ob die verfügte Einstellungsdauer von 24 Tagen angemessen ist. Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (vgl. Art. 30 Abs. 3 AVIG). Nach Art. 45 Abs. 2 AVIV wird die Einstellung in der Anspruchsberechtigung abgestuft; sie dauert 1-15 Tage bei leichtem (lit. a), 16-30 Tage bei mittelschwerem (lit. b) und 31-60 Tage bei schwerem (lit. c) Verschulden. Innerhalb dieses Rahmens fällt die Arbeitslosenkasse ihren Entscheid nach pflichtgemässigem Ermessen. Nach § 57 lit. c VPO hat die sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts die angefochtene Verfügung auch auf deren Angemessenheit zu überprüfen. Sie greift jedoch bei der Beurteilung der von der Arbeitslosen-

kasse angeordneten Einstellungsdauer praxisgemäss nur mit Zurückhaltung in deren Ermessensspielraum ein.

8.2 Vorliegend hatte die Arbeitslosenkasse das Verhalten der Versicherten zunächst als schweres Verschulden qualifiziert und die Dauer der Einstellung auf 31 Tage festgesetzt. Dabei unterschritt sie die bei selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit übliche Einstelldauer von 36 Tagen und berücksichtigte zu Gunsten der Beschwerdeführerin die Schwierigkeiten am Arbeitsplatz sowie ihre gesundheitlichen Probleme. In teilweiser Gutheissung der Einsprache der Versicherten stellte die Einspracheinstanz am 22. Juli 2015 fest, dass bei mehreren Kündigungsgründen Aussage gegen Aussage bestehe, weswegen diese bei der Beurteilung ausser Betracht fielen. Das letzte schriftlich festgehaltene Gespräch datiere vom 26. Juli 2012 und somit 15 Monate vor der Kündigung. Während dieser Zeitspanne habe die Versicherte lediglich knapp zwei Monate gearbeitet, ohne zumindest teilweise arbeitsunfähig zu sein. Deshalb sei dieses Gespräch immer noch zu beachten. Allerdings habe es die ehemalige Arbeitgeberin unterlassen, die Beschwerdeführerin wie angekündigt vor der Entlassung nochmals zu warnen. Die Einstelldauer werde um weitere 7 Tage auf neu 24 Einstelltage reduziert. Insgesamt ist die auf 24 Tage festgelegte Einstellung in der Anspruchsberechtigung angemessen und sachlich gerechtfertigt. Das Kantonsgericht sieht keinen Anlass, in die vorgenommene Bemessung korrigierend einzugreifen. Vielmehr hat die Arbeitslosenkasse den Umständen des vorliegenden Einzelfalles Rechnung getragen und die bei selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit übliche Einstelldauer in der Höhe von 36 Tagen zunächst um 5 Tage und im Rahmen des Einspracheverfahrens um weitere 7 Tage reduziert. Im Ergebnis entspricht diese Einstelldauer einem mittelschweren Verschulden im mittleren Bereich. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 22. Juli 2015 ist unter diesen Umständen zu bestätigen und die dagegen gerichtete Beschwerde abzuweisen.

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

Demgemäss wird **erkannt** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.

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