



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

**vom 27. Oktober 2022 (715 22 148 / 248)**

---

**Arbeitslosenversicherung**

**Die Arbeitslosenkasse hat vorliegend zu Recht eine Einstellung von 31 Tagen wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit verfügt.**

\_\_\_\_\_ Besetzung Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiber Daniel Gfeller

\_\_\_\_\_ Parteien **A.**\_\_\_\_\_, Beschwerdeführerin, vertreten durch Simon Schneider, Rechtsanwalt, Hauser Junker Anwaltsbüro, Schwarztorstrasse 7, Postfach, 3001 Bern

gegen

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

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

A. Die 1980 geborene A.\_\_\_\_ stand vom 14. Januar 2002 bis 31. Dezember 2021 in einem Arbeitsverhältnis mit der B.\_\_\_\_. Mit Vereinbarung vom 8. April 2021 einigten sich die Parteien über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen per 31. Dezember 2021. Am 30. Januar 2022 stellte A.\_\_\_\_ bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. Januar 2022. Mit Verfügung vom 4. Februar 2022 stellte die Arbeitslosenkasse A.\_\_\_\_ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. Januar 2022 für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Die

Einspracheinstanz des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA), Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, wies eine dagegen erhobene Einsprache mit Entscheid vom 8. April 2022 ab.

B. Gegen diesen Entscheid erhob A.\_\_\_\_, vertreten durch Rechtsanwalt Simon Schneider, mit Schreiben vom 24. Mai 2022 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Darin beantragte sie, der Einspracheentscheid sei aufzuheben und es sei von der Verfügung von Einstelltagen abzusehen. Eventualiter sei die Anzahl Einstelltage auf fünf zu reduzieren.

C. Mit Vernehmlassung vom 27. Juni 2022 beantragte die Beschwerdegegnerin, die Beschwerde sei abzuweisen.

Die Präsidentin zieht **in Erwägung** :

1.1 Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (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 i.V.m. Art. 128 Abs. 1 sowie Art. 119 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. Vorliegend kam die Beschwerdeführerin ihren Kontrollpflichten im Kanton Basel-Landschaft nach, weshalb die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts zu bejahen ist. Laut § 54 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht als einzige gerichtliche Instanz des Kantons Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG. Auf die im Übrigen frist- und formgerecht erhobene Beschwerde der Versicherten ist demnach einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 (VPO) entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 20'000.-- durch Präsidialentscheid. Bei einem Taggeld von Fr. 300.90 und 31 zur Diskussion stehenden Einstelltagen beläuft sich der Streitwert auf Fr. 9'327.90. Die Angelegenheit ist daher präsidial zu entscheiden.

2. Streitig ist, ob die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu Recht für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um 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 Verwaltungs-sanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (THOMAS NUSSBAUMER, in: Schindler/Tanquerel/ Tschannen/Uhlmann, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, 3. Auflage, Basel 2016, Rz. 828).

2.2 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. b AVIG ist der Versicherte in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn er zu Lasten der Versicherung auf Lohn- oder Entschädigungsansprüche gegenüber seinem bisherigen Arbeitgeber verzichtet hat. Demgegenüber ist eine versicherte Person gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden ist. Ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt dann vor, wenn und soweit der Eintritt oder das Andauern der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 3. Februar 2009, 8C\_842/2008, E. 3.2, mit Hinweis). Die Arbeitslosigkeit gilt namentlich dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV). Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV setzt keine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen nach Art. 337 bzw. Art. 346 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) vom 30. März 1911 voraus. Das Verhalten muss auch nicht zwingend eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten darstellen, sondern es genügt, dass die versicherte Person durch ihr sonstiges Verhalten innerhalb und ausserhalb des Betriebs berechtigten Anlass zur Kündigung gab (vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; seit 1. Januar 2007: Bundesgericht, sozialrechtliche Abteilungen] vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1; ARV 1987 Nr. 7; 1982 Nr. 18). Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit liegt unter anderem auch dann vor, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (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 den Arbeitnehmer (ARV 1979 Nr. 23; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 838). 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, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2019, S. 209).

2.3 Am 17. Oktober 1991 ist für die Schweiz das Übereinkommen Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen die Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (Übereinkommen) in Kraft getreten. Gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens können Leistungen verweigert, entzogen, zum Ruhen gebracht oder gekürzt werden, wenn die zuständige Stelle festgestellt hat, dass die betreffende Person vorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gestützt auf Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV setzt somit voraus, dass die versicherte Person vorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat (Urteile des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; ab 1. Januar 2007: Bundesgericht, Sozialrechtliche Abteilungen] vom 26. April 2006, C 6/06, E. 1.1 und C 11/06, E. 1 je mit Hinweisen auf BGE 124 V 236 E. 3b). Im Sozialversicherungsrecht handelt vorsätzlich, wer eine Tat mit Wissen und Willen begeht, oder mindestens im Sinn des Eventualvorsatzes in Kauf nimmt (JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 52). Eine zumindest eventualvorsätzliche Herbeiführung der Arbeitslosigkeit liegt beispielsweise dann vor, wenn die versicherte Person auf Grund einer Verwarnung weiss, dass ein bestimmtes Verhalten vom Arbeitgeber nicht – oder nicht mehr – toleriert und zu einer Kündigung führen wird, sie aber dennoch die ihr nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen zumutbare Anstrengung zu einer Änderung des beanstandeten Verhaltens nicht aufbringt (vgl. BVR 1999 S. 379 E. 5c). Hat eine versicherte Person nur grob fahrlässig zur Kündigung durch den Arbeitgeber beigetragen, ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens nicht zulässig. Auch wenn die Vorgesetzten dies anders interpretieren, ist nicht ausgeschlossen, dass die versicherte Person wirklich nicht erkannte, was von ihr erwartet wurde (KUPFER BUCHER, a.a.O., S. 213, unter Hinweis auf das Urteil des Bundesgerichts vom 26. April 2006, C 6/06, E. 3.2).

2.4 Beim Einstellungsgrund nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV genügt der im Sozialversicherungsrecht übliche Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit nicht, sondern das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten muss klar feststehen (NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 835). Bei Differenzen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vermögen blosser Behauptungen des Arbeitgebers den Nachweis für ein schuldhaftes Verhalten der versicherten Person nicht zu erbringen, wenn sie von dieser bestritten werden und nicht durch andere Beweise oder Indizien bestätigt erscheinen (BGE 112 V 245 E. 1 mit Hinweisen; ARV 1993/94 Nr. 26 S. 183 f. E. 2a; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 837 mit Hinweisen).

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 Verfah-

rensgrundsatz 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 2014, S. 542, 598; FRITZ GYGI, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Aufl., Bern 1983, S. 284 f.).

3.2 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 (BGE 112 V 242 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 Anspruchsberichtigung kann, wie eben dargestellt, nur verfügt werden, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststeht und von dieser vorsätzlich ausgeübt wurde. Ein derartiges Verhalten muss demnach als solches auch bewiesen werden und nicht bloss mit dem ansonsten im Bereich des Sozialversicherungsrechts erforderlichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit erstellt sein (Urteile des EVG vom 26. April 2006, C 11/06, E. 3, vom 7. November 2002, C 365/01, E. 2 und vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1; BGE 112 V 245 E. 1; SVR 1996 ALV Nr. 72 S. 220 E. 3b/bb; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 835). Bei Differenzen zwischen der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmerin 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 (BGE 112 V 242 E. 1; Urteil des Bundesgerichts vom 22. Juni 2017, 8C\_99/2017, E. 5.4; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 837).

4. Gestützt auf die vorliegenden Akten stellt sich der rechtserhebliche Sachverhalt wie folgt dar:

4.1 Im Schreiben "Aktive Mitwirkung bei der Aufarbeitung schwerer Vorwürfe" der B.\_\_\_\_ vom 12. Dezember 2018 – von der Beschwerdeführerin unterzeichnet am 13. Dezember 2018 – wird festgehalten, dass die Beschwerdeführerin am 2. November 2018 Mobbingvorwürfe gegen ihren direkten Vorgesetzten erhoben habe. In der Situationsanalyse wird ausgeführt, dass die Mobbingvorwürfe von der Arbeitnehmerin zurückgenommen worden seien. Es habe sich um einen Konflikt am Arbeitsplatz gehandelt. Die Arbeitnehmerin werde mit dem Vorgesetzten ein klärendes Gespräch führen. Sie bestätige, die Mobbingvorwürfe zurückzunehmen und entschuldige sich beim Vorgesetzten. Es werde von der Arbeitnehmerin erwartet, weiter die psychologische Unterstützung in Anspruch zu nehmen, Therapiesitzungen zu besuchen und ärztlichen Anordnungen zu folgen. In den Bereichen Selbst- und Sozialkompetenz würden die Einhaltung der Verhaltens-/Kompetenzziele nach der Zielvereinbarung 2019 erwartet, wie bei allen Mitarbeitenden, ungeachtet derer Stellung. Die Nichteinhaltung der formulierten Erwartungen könne zu personalrechtlichen Massnahmen bis hin zur Auflösung des Arbeitsvertrages führen. Diese Mitwirkungserwartung gelte ab sofort für die Dauer von vier Monaten.

4.2 Am 31. Oktober 2019 erliess die Arbeitgeberin eine Mahnung nach Art. 10 Abs. 3 des Bundespersonalgesetzes (BPG) vom 24. März 2000. Darin wurde im Wesentlichen festgehalten, das Verhalten der Beschwerdeführerin habe wiederholt zu Kritik Anlass gegeben. Die verschiedenen Vorkommnisse seien jeweils zeitnah mit der Versicherten besprochen worden. Im Dezember 2018 habe die B.\_\_\_\_-Leitung mit der Beschwerdeführerin eine Vereinbarung über die Zusammenarbeit und aktive Mitwirkung bei der Aufarbeitung von Konflikten abgeschlossen. Die Vereinbarung sei auf vier Monate befristet gewesen und habe im April 2019 mit einem Abschlussgespräch geendet. Ab August 2019 habe die Arbeitnehmerin die B.\_\_\_\_-Stelle als Fachfrau verstärkt. Der Aushilfeinsatz sei ursprünglich bis Ende Januar 2020 geplant gewesen. Die Vorgesetzten hätten sie vermehrt auf einen respektvollen und wertschätzenden Umgang sowie einen angepassten Umgangston hinweisen müssen. Es seien diverse Gespräche bezüglich ihrem Verhalten gegenüber Deklaranten, Vorgesetzten und Mitarbeitern geführt worden. Insbesondere sei ihr am 26. September 2019 klar mitgeteilt worden, dass ihr Verhalten nicht toleriert werde. Der neueste Vorfall datiere vom 15. Oktober 2019 bei der B.\_\_\_\_-Stelle anlässlich ihres Springer-Einsatzes in der Ausfuhr. Ihre Dienstchefin habe sie auf die noch zu erledigenden Vorabfertigungen aufmerksam gemacht, wobei in der Folge ein Disput entstanden sei, bei welchem sie sich sowohl in der Wortwahl, dem Tonfall wie in der Lautstärke vergriffen habe. Zu dieser Zeit seien ca. fünf Deklaranten und zwei Chauffeure am Schalter gewesen, welche das Ganze mitbekommen hätten. Die Vorgesetzte habe sie unverzüglich darauf aufmerksam gemacht, dass sie nicht in dieser aggressiven Weise mit ihr sprechen dürfe. Am 16. Oktober 2019 sei der Vorfall mit ihr, der Dienstchefin und der B.\_\_\_\_-Leitung besprochen und ihr mitgeteilt worden, dass dieses erneute Vorkommnis sowie eine Arbeitsverweigerung nicht akzeptiert werde. Der B.\_\_\_\_-Inspektor habe ihr an diesem Gespräch ebenfalls mitgeteilt, dass der Aushilfeinsatz bei der B.\_\_\_\_-Stelle per Ende Oktober 2019 beendet werde. Daraufhin habe sie das Zimmer verlassen, obwohl das Gespräch noch nicht beendet gewesen sei. Es wurde weiter festgestellt, dass sie sich mit ihrem aggressiven und barschen Tonfall gegenüber der Dienstchefin, vor Mitarbeitern und vor Publikum, in einer Art und Weise verhalten habe, welches von der B.\_\_\_\_-Verwaltung keinesfalls toleriert werde. Erschwerend komme hinzu, dass ihr die Erwartungen der Arbeitgeberin an ihre Mitarbeitenden wiederholt mitgeteilt worden und somit bekannt seien. Ihr Verhalten genüge den geltenden Anforderungen nicht und verletze die Treuepflicht gegenüber der B.\_\_\_\_-Verwaltung. Ebenfalls schädige sie durch ihr Verhalten und die Auseinandersetzung vor Publikum das gute Ansehen der B.\_\_\_\_.

Des Weiteren wurden die Erwartungen an die Beschwerdeführerin formuliert. Es werde ein untadeliges Verhalten und Auftreten gegenüber Vorgesetzten, B.\_\_\_\_-Beteiligten und Mitarbeitenden erwartet. Sie müsse provozierende und verletzende Bemerkungen vermeiden und auf provokatives Verhalten und verbale Angriffe verzichten. Sie habe die Anweisungen ihrer Vorgesetzten zu befolgen und sich kritikfähig zu zeigen. Ein Davonlaufen aus Gesprächen werde nicht akzeptiert. Meinungsverschiedenheiten und Konfliktsituationen würden mit fairem und konstruktivem Verhalten mit den direkt Betroffenen geklärt. Im Umgang mit den internen und externen Partnern / B.\_\_\_\_-Beteiligten sei ein sachlicher und anständiger Umgangston mit passender Wortwahl zu treffen. Als Massnahmen wurden im Wesentlichen festgehalten: Sie werde unverändert und uneingeschränkt als Fachfrau bei der B.\_\_\_\_-Stelle eingesetzt. Sie habe ein externes Coaching in Anspruch zu nehmen und Strategien zu entwickeln, wie sie sich in anspruchsvollen beruflichen

Situationen sowie im Umgang mit Vorgesetzten, Mitarbeitern und Kunden verhalten könne. Im Weiteren habe sie die Möglichkeit, sich von der Personal- und Sozialberatung des Bundes unterstützen und beraten zu lassen. Als Konsequenzen wurden angeführt, dass sie in der Personalbeurteilung 2019 in der Sozialkompetenz in Stufe 1 als ungenügend beurteilt werde und die Gesamtbeurteilung 2019 in Stufe 2 festgelegt werde (die Beurteilung erstreckt sich von Stufe 1 - 4, wobei Stufe 1 die schlechteste Qualifikation bedeutet). Würden die Verhaltensregeln erneut schwerwiegend verletzt oder würde sie im Bereich der Selbst- und Sozialkompetenz erneut als ungenügend beurteilt, könne die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bundespersonalgesetz auflösen. Dieses Schreiben wurde von der Beschwerdeführerin nicht unterzeichnet.

4.3 In der Personalbeurteilung November 2018 - Oktober 2019 wurde die Beschwerdeführerin u.a. in den Rubriken "Fachkompetenz" in Stufe 3, "Selbstkompetenz" Stufe 2, "Sozialkompetenz" Stufe 1, "Umgang mit Veränderungen" Stufe 3 eingereiht. Die Erfüllung der Leistungsvereinbarung wurde mit Stufe 3 angegeben. In der Gesamtbeurteilung erreichte die Beschwerdeführerin Stufe 2, was als genügend bezeichnet wird. Am 18. Dezember 2019 hat die Beschwerdeführerin unterschriftlich bestätigt, dass das Beurteilungsgespräch stattgefunden habe.

4.4 In der Personalbeurteilung November 2019 - Oktober 2020 wurde die Beschwerdeführerin durchgehend – auch in der Gesamtbeurteilung – in die Stufe 3 eingereiht.

4.5 Mit Schreiben der B.\_\_\_\_ vom 17. Februar 2021 wurde der Beschwerdeführerin mitgeteilt, dass die Arbeitgeberin beabsichtige, das Arbeitsverhältnis aufgrund des wiederholten und trotz vorgängiger Mahnung anhaltende ungebührliche Verhalten im Dienst aufzulösen. Die Arbeitgeberin wies darin auf die verschiedenen Vorkommnisse und insbesondere auf die im Dezember 2018 abgeschlossene Vereinbarung über die Zusammenarbeit und aktive Mitwirkung bei der Aufarbeitung von Konflikten sowie die Mahnung nach Art. 10 Abs. 3 des Bundespersonalgesetzes vom 31. Oktober 2019 hin. Zudem sei es am 27. Januar 2021 erneut zu einem schwerwiegenden Fehlverhalten der Arbeitnehmerin gekommen. Weil sie sich in einem Schriftwechsel mit einem Deklaranten von ihren Vorgesetzten nicht unterstützt gefühlt habe, habe sich die Beschwerdeführerin gegenüber ihrer direkten Vorgesetzten, in Anwesenheit mehrerer anderer Mitarbeitenden, äusserst respektlos und sehr verletzend geäussert. Die Dienstchefin habe versucht die Situation zu deeskalieren, habe die Diskussion ins Büro des Abteilungsleiters verlagert und versucht zusammen mit ihm, die Beschwerdeführerin zu beschwichtigen. Nach Information durch den Abteilungsleiter habe der Chef B.\_\_\_\_-Süd gleichentags das Gespräch mit der Beschwerdeführerin gesucht. Auch ihm gegenüber habe sie sich sehr emotional und aufbrausend verhalten. Eine sachliche Diskussion habe nicht geführt werden können und die Beschwerdeführerin habe sich uneinsichtig gezeigt und die Fehler nur bei ihrer Vorgesetzten gesucht. Anlässlich der Besprechung vom 17. Februar 2021 sei ihr dargelegt worden, aus welchen Gründen das Arbeitsverhältnis mit ihr unter Berücksichtigung der ordentlichen Kündigungsfrist aufgelöst werde. Gleichzeitig sei ihr ein Vorschlag für eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgelegt und ihr Frist eingeräumt worden, mitzuteilen, ob sie mit der einvernehmlichen Auflösung einverstanden sei. Sollte sie damit nicht einverstanden sein, werde ihr Frist gegeben, im Rahmen des rechtlichen Gehörs Stellung zu nehmen.

4.6 Mit Schreiben vom 12. März 2021 nahm die Beschwerdeführerin durch ihren Rechtsvertreter Stellung. Im Wesentlichen wurde vorgebracht, die Arbeitgeberin habe widersprüchlich gehandelt, indem sie trotz der schweren Vorwürfe vorsehe, dass die Beschwerdeführerin während der Kündigungsfrist weiterarbeiten solle und nicht freigestellt werde. Es stelle sich somit die Frage, ob die angegebenen Kündigungsgründe nicht nur vorgeschoben seien. Zudem habe die Beschwerdeführerin nach der Mahnung vom 31. Oktober 2019 insbesondere in den Bereichen Sozial- und Selbstkompetenz gute Leistungen gezeigt. Entsprechend sei sie in der Personalbeurteilung 2020 in beiden Bereichen mit einer 3 beurteilt worden. Dass nun das Ereignis vom 27. Januar 2021 direkt zur Kündigung führe, sei angesichts der guten Leistungen gemäss der Personalbeurteilung 2020 und des langjährigen Arbeitsverhältnisses unverhältnismässig.

4.7 Am 8. bzw. 12. April 2021 schlossen die Parteien eine Vereinbarung betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 31. Dezember 2021. Dabei wurde unter anderem vereinbart, dass die Arbeitgeberin die Arbeitnehmerin bei der Suche nach einer neuen beruflichen Herausforderung mit einem durch die Arbeitgeberin finanzierten Newplacement unterstütze. Des Weiteren wurde festgehalten, dass der Arbeitnehmerin ein wohlwollendes Zwischenzeugnis und am Ende des Arbeitsverhältnisses ein dem Zwischenzeugnis entsprechendes Arbeitszeugnis ausgestellt werde.

5. Vorweg kann ergänzend zum dargelegten Sachverhalt festgehalten werden, dass in den Personalbeurteilungen 2016/2017 sowie 2018 keine Beanstandungen aufgeführt wurden und die Beschwerdeführerin in den diversen Beurteilungspositionen jeweils in den Stufen 3 oder 4 eingereiht wurde. Ebenfalls kann festgehalten werden, dass die Parteien zu Recht davon ausgehen, dass die "einvernehmliche" Auflösung des Arbeitsverhältnisses arbeitslosenversicherungsrechtlich als Kündigung durch die Arbeitgeberin zu werten ist (vgl. Ziff. 2.3 hiervor). Es bleibt nun zu prüfen, ob die Beschwerdeführerin Anlass zur Kündigung gegeben hat.

5.1 Die der Beschwerdeführerin von der Arbeitgeberin in den verschiedenen Schreiben ("Aktive Mitwirkung bei der Aufarbeitung schwerer Vorwürfe" vom 12. Dezember 2018, Mahnung nach Art. 10 Abs. 3 Bundpersonalgesetz vom 31. Oktober 2019, Schreiben betreffend beabsichtigte Auflösung des Arbeitsverhältnisses vom 17. Februar 2021) vorgeworfenen Verfehlungen stellen ohne Zweifel jeweils eine Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten dar. Die erhobenen Vorwürfe werden von der Beschwerdeführerin in ihrer Beschwerdeschrift nicht bestritten. Vorgebracht wird jedoch, dass die Beschwerdeführerin nach der Mahnung vom 31. Oktober 2019 bis zum Vorkommnis am 27. Januar 2021, welches zum Schreiben betreffend beabsichtigte Kündigung führte, insbesondere in den Bereichen Sozial- und Selbstkompetenz gute Leistungen gezeigt habe. Angesichts dieser guten Leistungen gemäss der Personalbeurteilung 2020 und des langjährigen Arbeitsverhältnisses sei eine direkte Kündigung wegen eines Vorkommnisses am 27. Januar 2021 unverhältnismässig. Widersprüchlich habe sich die Arbeitgeberin auch insofern gezeigt, dass sie die beabsichtigte Kündigung mit der wesentlichen Störung des Dienstbetriebs und des Reputationsschadens durch die Beschwerdeführerin begründet habe, aber die Beschwerdeführerin dennoch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiterbeschäftigen wollte.

5.2 Diese Vorbringen vermögen nicht zu überzeugen. Es ist zwar der Beschwerdeführerin zuzustimmen, dass sie nach der Mahnung im November 2019 bis zum 27. Januar 2021 gemäss der Personalbeurteilung 2020 gute Leistungen gezeigt hat. Dies ändert nichts daran, dass sie sowohl Ende 2018 als auch Ende 2019 nach den oben aufgeführten Vorkommnissen auf ihre Pflichten hingewiesen werden musste und ihr auch mögliche personalrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung angedroht wurden. Aus den aufgeführten Schreiben ergibt sich zudem, dass es zu weiteren – nicht dokumentierten – Vorkommnissen und anschliessenden Gesprächen mit Vorgesetzten gekommen ist, in welchen sie darauf hingewiesen wurde, sich respektvoll, wertschätzend und in angepasstem Umgangston zu äussern. Dass sich die Beschwerdeführerin zumindest am 27. Januar 2021 nicht darangehalten hat, ist unbestritten. Damit hat sie zweifellos durch ihr Verhalten zumindest eventualvorsätzlich eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch ihre Arbeitgeberin in Kauf genommen. Auch die Tatsache, dass die Beschwerdegegnerin sich bereit erklärte, eine Vereinbarung betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 31. Dezember 2021 mit der Beschwerdeführerin abzuschliessen, ändert nichts daran, dass die Beschwerdeführerin ihre Arbeitslosigkeit selbst verschuldet hat. Auch ist darin, dass zunächst vorgesehen war, die Beschwerdeführerin bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiter zu beschäftigen, kein Widerspruch zu erkennen, zumal immer noch die Möglichkeit bestanden hätte, die Beschwerdeführerin nötigenfalls freizustellen. Des Weiteren kann auch aus der ärztlichen Bescheinigung von Dr. med. C. \_\_\_\_ vom 14. Februar 2022, worin ausgeführt wird, dass die vorliegende psychiatrische Problematik wesentlich zu Konfliktsituationen am ehemaligen Arbeitsplatz beigetragen habe, in Bezug auf das Selbstverschulden der Arbeitslosigkeit nichts zu Gunsten der Beschwerdeführerin abgeleitet werden. Aus dieser Bescheinigung ist keine Diagnose ersichtlich, die begründeten Anlass dazu gibt, ein eventualvorsätzliches Handeln zu verneinen. Auch kann aus diesem Schreiben nicht geschlossen werden, dass ein Verbleib der Beschwerdeführerin an ihrer Arbeitsstelle nicht mehr zumutbar gewesen wäre. Des Weiteren ist anzufügen, dass die Beschwerdeführerin in der Zwischenzeit ihre neue Anstellung von einem 50 % auf ein 100 %-Pensum erhöhen konnte, was den Schluss zulässt, dass sie durchaus in der Lage ist, sich angemessen in ein Arbeitsverhältnis einzufügen.

5.3 Dem Gesagten zufolge steht fest, dass die Beschwerdeführerin mit ihrem Verhalten das Risiko, arbeitslos zu werden, zumindest eventualvorsätzlich in Kauf genommen hat. Das durch die damalige Arbeitgeberin beanstandete Verhalten ist ausgewiesen und ein Verschulden an ihrer Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG und Art. 44 Abs. 1 AVIV demnach zu bejahen. Die von der Kasse verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung erweist sich demnach als rechtmässig.

6.1 Zu prüfen bleibt, ob die Anzahl der Einstelltage korrekt ermittelt wurde. Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (vgl. Art. 30 Abs. 3 AVIG). Nach Art. 45 Abs. 2 AVIV wird die Einstellung in der Anspruchsberechtigung abgestuft; sie dauert 1-15 Tage bei leichtem (lit. a), 16-30 Tage bei mittelschwerem (lit. b) und 31-60 Tage bei schwerem (lit. c) Verschulden. Bei der individuellen Verschuldensbeurteilung im Bereich des schweren Verschuldens innerhalb der von 31 bis 60 Tagen reichenden Skala ist zunächst grundsätzlich vom Mittelwert

auszugehen, das heisst von einer durchschnittlichen Dauer von 45 Einstellungstagen. Unter Berücksichtigung der gegebenen Umstände des konkreten Einzelfalls ermöglicht diese Vorgehensweise einerseits eine Verschärfung der verwaltungsrechtlichen Sanktion, wenn das Verschulden der versicherten Person besonders schwer wiegt, andererseits beim Vorliegen von Milderungsgründen eine angemessene Reduktion. Sachgerechte Ermessensbetätigung erfordert, den gesamten Ermessensspielraum nach oben und unten in einer dem jeweiligen Verschulden entsprechenden Weise zu nutzen (BGE 123 V 153 E. 3c). Den Verfügungsinstanzen wird dabei ein grosser Ermessensspielraum zugestanden, weshalb bei der Beurteilung der Einstellungsdauer durch das kantonale Versicherungsgericht Zurückhaltung geboten ist. Nach § 57 lit. c VPO hat die sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts die angefochtene Verfügung auch auf deren Angemessenheit zu überprüfen. Es darf aber sein Ermessen nicht ohne triftige Gründe an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen, sondern muss sich bei der Korrektur auf Gegebenheiten abstützen können, welche eine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (vgl. BGE 123 V 150 E.2 mit weiteren Hinweisen, vgl. auch BGE 126 V 353 E. 5d).

6.2 Unter Berücksichtigung aller Umstände ist die vorinstanzliche Ermessensbetätigung nicht zu beanstanden. Vorliegend hat die Arbeitslosenkasse das Verhalten der Versicherten als schweres Verschulden qualifiziert. Zunächst ist die Vorinstanz zwar nicht vom Mittelwert von 45 Einstellungstagen bei schwerem Verschulden, sondern praxisgemäss von 36 Einstellungstagen für die selbstverschuldete Arbeitslosigkeit ausgegangen. Bei der Festlegung der Dauer der Einstellung wurden zu Gunsten der Beschwerdeführerin die Probleme am Arbeitsplatz sowie das Verhalten der ehemaligen Arbeitgeberin bereits mit fünf Tagen als verschuldensmindernd berücksichtigt. Innerhalb des vorgesehenen Rahmens hat die Arbeitslosenkasse eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 31 Tagen verfügt. Die von der Arbeitslosenkasse verfügten 31 Einstelltage befinden sich im untersten Bereich des aufgeführten Spektrums von 31 bis 45 Tagen, weshalb kein Grund besteht, in das Ermessen der Beschwerdegegnerin einzugreifen; zumal keine triftigen Gründe ersichtlich sind, welche eine weitere Reduktion rechtfertigen würden.

6.3 Gestützt auf die obigen Ausführungen ist die von der Vorinstanz vorgenommene Einstellung der Beschwerdeführerin in der Anspruchsberechtigung mit 31 Einstellungstagen nicht zu beanstanden, weshalb die vorliegende Beschwerde abzuweisen ist.

7. Gemäss Art. 61 lit. <sup>f</sup>bis ATSG ist das Verfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Sieht das Einzelgesetz keine Kostenpflicht vor, kann das Gericht einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, Gerichtskosten auferlegen. Da das AVIG keine Kostenpflicht vorsieht und sich die Parteien weder mutwillig noch leichtsinnig verhalten haben, sind für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend wird keine Parteientschädigung ausgerichtet (Art. 61 lit. g ATSG).

Demgemäss wird **erkannt** :

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

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