Kantonsgericht
Basel-Landschaft
Abteilung Sozialversicherungsrecht

Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 12. Juni 2023 (715 22 288 / 134)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgte zu Recht

Besetzung	Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiberin Margit Campell
Parteien	**A.____,** Beschwerdeführerin
	gegen
	Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32, 4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin
Betreff	Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Die 1991 geborene A.____ arbeitete ab 1. September 2021 in einem 70%igen Arbeitspensum als Fachfrau Gesundheit beim Spital B.____ (vgl. act. 23). Ab 21. März 2022 absolvierte sie dort eine Ausbildung zur Pflegefachfrau HF, welche bis 17. März 2024 gedauert hätte (vgl. act. 26). Am 25. April 2022 kündigte sie das Arbeitsverhältnis per Ende April 2022. Gleichentags meldete sie sich beim zuständigen regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an. Am 2. Mai 2022 erhob sie bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Kasse) Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Mai 2022. Mit Verfügung Nr. 1136/2022 vom 7. Juni 2022 stellte die Arbeitslosenkasse A.____ ab dem 1. Mai 2022 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Die dagegen durch die Versicherte

erhobene Einsprache hiess die Einspracheinstanz des Kantonalen Amts für Industrie, Gewerbe und Arbeit Baselland (KIGA), Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, teilweise gut und reduzierte die verfügten Einstelltage von 31 auf 24 Tage (Einspracheentscheid vom 16. September 2022). Im Übrigen wurde die Einsprache abgewiesen.

B. Dagegen richtet sich die von A.____ am 18. Oktober 2022 beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht) eingereichte Beschwerde. Sie beantragte sinngemäss die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 16. September 2022 bzw. eine Reduktion der Einstelltage. Sie macht im Wesentlichen geltend, dass die Sanktion mit 24 Einstelltagen zu hoch sei, denn sie sei ihren Pflichten gegenüber der Arbeitslosenkasse immer nachgekommen.

C. In ihrer Vernehmlassung vom 5. Januar 2023 schloss die Arbeitslosenkasse auf Abweisung der Beschwerde.

Die Präsidentin zieht **i n E r w ä g u n g** :

1.1 Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die 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 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 Insolvenzentschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. Vorliegend erfüllt 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 Beschwerde 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. Vorliegend ist streitig und zu prüfen, ob die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 24 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld in Höhe von Fr. 105.15 beläuft sich der Streitwert auf Fr. 2'523.60. Die Angelegenheit ist deshalb präsidial zu entscheiden.

2.1 Streitig ist die Frage, ob die Versicherte zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Umfang von 24 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden ist.

2.2 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.).

2.3 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist die 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 (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 (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV).

2.4 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; vgl. auch 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, Bern/Stuttgart 1988, N. 27 zu Art. 16; JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 116).

2.5 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).

2.6 Als legitimer Grund im vorgenannten Sinne gilt die Kündigung einer Arbeitsstelle, welche 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] 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).

3.1 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 (BGE 138 V 218 E. 6 mit weiteren Hinweisen; Art. 43 Abs. 1 und Art. 61 lit. c ATSG). 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 Hinweisen). 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 27. November 2013, 8C_742/2013, E. 4.2).

3.2 In seiner Beweiswürdigung ist das Gericht regelmässig auf die Parteivorbringen und insbesondere auf die Aussagen der Arbeitgeberschaft 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 des Arbeitgebers bzw. 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 245 E. 1; ARV 1999 Nr. 8 S. 39 E. 7b; Urteil des damaligen Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; heute: Bundesgericht] vom 8. März 2001, C 102/00, E. 1a). Denn eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung kann nur verfügt werden, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststeht und von dieser (eventual)vorsätzlich ausgeübt wurde (Urteil des Bundesgerichts vom 3. März 2016, 8C_22/2016, E. 4.2 mit Hinweisen). 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., S. 2514, Rz. 835).

4.1 Aufgrund der vorliegenden Akten stellt sich der rechtserhebliche Sachverhalt wie folgt dar:

4.2.1 Die Beschwerdeführerin unterzeichnete am 19. April 2021 einen Ausbildungsvertrag mit dem Spital B.____ und begann am 21. März 2022 eine Ausbildung zur Pflegefachfrau HF, welche bis 17. März 2024 hätte dauern sollen. Vom 4. bis zum 10. April 2022 und vom 13. bis zum 24. April 2022 war die Versicherte krankheitsbedingt vollständig arbeitsunfähig (vgl. act. 48). Am 25. April 2022 kündigte sie den Ausbildungsvertrag per 30. April 2022 ohne Angabe von Gründen.

4.2.2 Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung gab sie am 2. Mai 2022 an, dass sie die Stelle wegen ihrer Schwangerschaft gekündigt habe. Sie habe den Schulpflichten nicht gerecht werden können und unter Übelkeit gelitten. Es wäre zudem in Zukunft schwierig geworden, Kinder und Ausbildung zu stemmen.

4.2.3 Im Rahmen des rechtlichen Gehörs führte die Beschwerdeführerin am 10. Mai 2022 aus, dass sie Zwillinge erwarte. Auf die Frage, ob der Arbeitgeber ihr nahegelegt habe, die Stelle zu kündigen, hielt sie fest, dass dies nicht direkt der Fall gewesen sei. Es sei aber Druck auf sie ausgeübt worden, dass sie sich bis zum 25. April 2022 entscheiden solle.

4.2.4 Dem mit dem Formular rechtliches Gehör eingereichten Arztzeugnis betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen des Spitals B.____, Klinik C.____, vom 12. Mai 2022, ist zu entnehmen, dass die Beschwerdeführerin dort seit 2019 in Behandlung stehe. Sie sei vom 24. April bis zum 30. April 2022 100 % arbeitsunfähig gewesen. Die Frage, ob der bisherige Arbeitsplatz der Versicherten aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar sei, wurde verneint. Weiter wurde angegeben, dass es sich um eine Hochrisikoschwangerschaft handle und die Versicherte je nach Beschwerden in den nächsten Wochen wieder arbeitsfähig sei.

4.2.5 Zusätzlich zum Arztzeugnis und zu den Ausführungen betreffend das rechtliche Gehör wies die Beschwerdeführerin in ihrem Schreiben zuhanden der Beschwerdegegnerin vom 10. Mai 2022 im Wesentlichen darauf hin, dass sie sich zwei Wochen nach Beginn der Schule mit Corona angesteckt habe, was sie sehr geschwächt und die Übelkeit verstärkt habe. Ausserdem habe sie Angst gehabt, dass durch den mittelschweren Verlauf der Corona-Erkrankung die Schwangerschaft gefährdet werde. Inzwischen habe sie zudem viel Unterrichtsstoff verpasst. Dies alles habe sie sehr belastet. Im Zeitpunkt der Kündigung sei es ihr noch nicht gut gegangen. Sie habe ein Gespräch mit der zuständigen Mitarbeiterin des Bildungszentrums D.____ geführt, welches ihr nahegelegt habe, den Vertrag nicht so schnell aufzulösen, da sie so finanziell abgesichert wäre. Es sei ihr von Seiten der Schule auch mitgeteilt worden, dass es in Ordnung wäre, wenn sie sich ab und zu krankmelde. Der Arbeitgeber habe aber eine baldige Entscheidung verlangt und sie

habe sich zukünftigen Möglichkeiten beim Spital B.____ nicht verbauen wollen, weil sie monatelang krank gewesen sei. Zudem habe sie nicht vom Spital B.____ profitieren wollen. Sie habe sich deshalb entschieden, fair zu handeln und die Ausbildung zu beenden. Ihr Arzt habe sie in ihrer Entscheidung unterstützt und sei auch der Auffassung gewesen, dass ihre Gesundheit und die der ungeborenen Kinder vorgehe. Er habe ihr auf entsprechende Frage auch bestätigt, dass sie arbeiten und alles wie bisher machen könne. Ungefähr eine Woche nach der Kündigung sei es mit ihrer Gesundheit langsam bergauf gegangen. Aktuell sei sie arbeits- und vermittlungsfähig. Die Beschwerdeführerin betonte zudem, dass sie mit dem Spital B.____ und dem Bildungszentrum D.____ in einem Ausbildungsverhältnis und nicht in einem Arbeitsverhältnis gestanden habe. Sie habe daher eine Ausbildung abgebrochen und nicht eine Arbeitsstelle gekündigt.

4.2.6 Die Arbeitslosenkasse begründete in der Verfügung vom 7. Juni 2022 die Einstellung in der Anspruchsberechtigung während 31 Tagen dahingehend, dass die Beschwerdeführerin ihre Ausbildung wegen der Schwangerschaft mit Zwillingen bereits per Ende April abgebrochen habe. Weder die Schule noch die Ärzte hätten ihr zu diesem Vorgehen geraten. Es wäre ihr daher zumutbar gewesen, die Ausbildung weiterzuführen und zumindest das erste Semester zu absolvieren. Als sie die Stelle kündigte und damit die Ausbildung abgebrochen habe, bevor ihr eine andere zugesichert worden sei, habe sie damit rechnen müssen, nach Ablauf dieser Anstellung arbeitslos zu werden.

4.2.7 Dagegen hielt die Beschwerdeführerin in ihrer Einsprache vom 14. Juni 2022 fest, dass sie viele Jahre versucht habe, Kinder zu bekommen. Sie habe versucht, die Ausbildung zu meistern. Als sie Anfang April 2022 an Corona erkrankt sei, habe sie einen schweren Krankheitsverlauf gehabt. Deshalb sei es für sie im Zeitpunkt der Kündigung nicht zumutbar gewesen, die Ausbildung weiterzuführen. Sie sei in dem Zeitpunkt nicht in der Lage gewesen, den Unterrichtsstoff aufzunehmen, Lernaufgaben korrekt auszuführen oder verpassen Stoff nachzuholen. Sie habe deshalb davon ausgehen müssen, dass sie im August 2022 die Prüfungen sehr wahrscheinlich nicht bestehen würde und diese wohl kurz vor dem Geburtstermin hätte wiederholen müssen. Diesbezüglich sei fraglich, ob dies zumutbar sei, zumal davon auszugehen sei, dass die Zwillinge einige Wochen früher zur Welt kommen. Es sei korrekt, dass die Schule geraten habe, die Ausbildung nicht abzubrechen. Diese Empfehlung der Schule sei aber aus finanziellen Gründen erfolgt, da sie so weiterhin den Lohn des Spitals B.____ erhalten hätte. Weiter wiederholte die Beschwerdeführerin, dass sie eine Ausbildung abgebrochen und nicht eine Arbeitsstelle gekündigt habe. Sie habe ihre Berufsbildnerin gefragt, ob sie die Ausbildung während ein bis zwei Jahren unterbrechen könne. Es sei ihr jedoch mitgeteilt worden, sie könne das Herbstsemester 2022 aussetzen und im Frühjahr 2023 weitermachen. Dazu sei sie jedoch nicht bereit gewesen, weil sie während sieben Jahren versucht habe, schwanger zu werden und deshalb ihre 4-monatigen Zwillinge nicht an 5 Tagen pro Woche in eine Kindertagesstätte habe geben wollen, welche sie mit ihrem Stundenlohn hätte finanzieren müssen.

4.2.8 Im Einspracheentscheid vom 19. September 2022 widersprach die Kasse den Ausführungen der Beschwerdeführerin und hielt im Wesentlichen fest, dass ihr die Stelle beim Spital B.____ aus medizinischen Gründen zumutbar gewesen sei. Sie sei daher selbstverschuldet arbeitslos geworden. Betreffend die Anzahl Einstelltage führte sie aus, dass eine Milderung der Sanktion nur beim Vorliegen entschuldbarer Gründe vorgenommen werden könne. Dabei müsse

das Verschulden unter Berücksichtigung aller objektiver und subjektiver Gegebenheiten gewürdigt werden. Aus den Unterlagen gehe hervor, dass die Einsprecherin mit dem Spital B.____ in einem befristeten Ausbildungsverhältnis (Vollzeit) gestanden habe. Sodann habe sie sich der Stellenvermittlung nur zu 60 % zur Verfügung gestellt. Ausserdem sei sie mit Zwillingen schwanger, wobei es sich um eine Hochrisiko-Schwangerschaft handle. Unter Berücksichtigung dieser verschuldensbeeinflussenden Umstände seien die Einstelltage von 31 auf 24 zu reduzieren.

5.1 Wie unter Erwägung 2.6 hiervor ausgeführt, vermögen neben Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen und -kolleginnen weder ein schlechtes Arbeitsklima noch strukturelle Probleme am Arbeitsplatz eine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen. Auch bei Stresssituationen und dergleichen ist es der versicherten Person grundsätzlich zuzumuten, ihre Stelle nicht ohne Zusicherung einer neuen Anschlussstelle aufzugeben. Desgleichen genügt ein den Vorstellungen der versicherten Person nicht entsprechendes Betriebsklima hierzu nicht (vgl. ARV 1986 Nr. 24 S. 95). Eine Unzumutbarkeit kann sich nach der Rechtsprechung jedoch aus (allenfalls durch die Situation am Arbeitsplatz bedingten) gesundheitlichen Gründen ergeben. Diese sind allerdings – wie oben in Erwägungen 2.5 unter Hinweis auf BGE 124 V 234 E. 4b/bb bereits erwähnt – durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis zu belegen. Zudem ist bei der Frage der Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ein strenger Massstab anzulegen.

5.2 Aufgrund der vorliegenden Akten und der glaubhaften Angaben der Beschwerdeführerin ist nicht in Zweifel zu ziehen, dass die Gesundheitsprobleme für sie der Hauptgrund waren, die angestammte Tätigkeit beim Spital B.____ aufzugeben. Es stellt sich somit die Frage, ob die von ihr vorgebrachte Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis oder durch andere geeignete Beweismittel belegt ist. Dem Arztzeugnis des Spitals B.____, Klinik C.____, vom 12. Mai 2023 (vgl. oben E. 4.3.2) ist keine Diagnose zu entnehmen. Es fehlen auch sonstige Angaben betreffend die gesundheitliche Situation der Beschwerdeführerin und es wird einzig auf eine Hochrisikoschwangerschaft hingewiesen. Grundsätzlich wäre die Kasse unter diesen Umständen verpflichtet gewesen, den Sachverhalt rechtsgenügend abzuklären (Urteile des Kantonsgerichts vom 7. April 2021, KGSV 715 20 286, E. 6.2 und vom 17. Oktober 2022, KGSV 715 22 115, E. 5.2). Im vorliegenden Fall durfte sie darauf jedoch aus nachfolgenden Gründen verzichten: So ist dem Arztzeugnis des Spitals B.____, Klinik C.____, vom 12. Mai 2023 klar und für den vorliegenden Fall entscheidend zu entnehmen, dass der bisherige Arbeitsplatz der Versicherten aus gesundheitlichen Gründen auch weiterhin zumutbar war. Insofern ist das Arztzeugnis unmissverständlich und es wird deutlich, dass die Beschwerdeführerin ihre Ausbildung nicht aus gesundheitlichen Gründen abbrechen und ihre Stelle kündigen musste. In den vorliegenden Akten fehlen sodann andere aussagekräftige Beweismittel, welche die Auffassung der Beschwerdeführerin belegen würden. Vielmehr bringt sie selber vor, dass sowohl ihr Arzt wie auch die zuständige Mitarbeiterin des Bildungszentrums D.____ sie als arbeitsfähig erachtet und ihr von einer frühen Kündigung des Arbeitsverhältnisses abgeraten hätten (vgl. oben E. 4.3.4). Es trifft zwar zu, dass die Beschwerdeführerin vor der Kündigung am 25. April 2022 wegen einer Erkrankung an Corona vom 4. bis zum 10. April 2022 und vom 13. bis zum 24. April 2022 krankgeschrieben war (vgl. act. 48 und die Arbeitgeberbescheinigung vom 10. Mai 2022, act. 49 f.). Nach diesem Zeitpunkt fehlt es jedoch an einer echtzeitlichen Bestätigung der Arbeitsunfähigkeit. Diese wurde für die Zeit vom 25. April 2022 bis

zum 1. Mai 2022 erst nachträglich im Arztzeugnis vom 12. Mai 2022 bestätigt. Aufgrund ihrer eigenen Angaben gegenüber der Beschwerdegegnerin steht zudem fest, dass sie bis zur Geburt der Zwillinge Ende Oktober 2022 nicht mehr arbeitsunfähig war (vgl. act. 86, 109, 117, 127, 144 und 154).

5.3 Aus dem Gesagten ergibt sich, dass keine rechtsgenügenden Gründe vorliegen, welche die Arbeit beim Spital B.____ als unzumutbar erscheinen lassen. Dies wird im Übrigen auch von der Beschwerdeführerin im Rahmen des vorliegenden Verfahrens nicht mehr substantiiert bestritten, beantragt sie doch in erster Linie eine weitere Reduktion der Einstelltage. Demzufolge ist von einer selbstverschuldeten Auflösung des Arbeitsverhältnisses auszugehen, was grundsätzlich eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 lit. a AVIV zur Folge hat.

6.1 Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Nach Art. 45 Abs. 3 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 Beurteilung dieses Ermessens ist im Einzelfall der vom Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) als Aufsichtsbehörde der Durchführungsorgane der Arbeitslosenversicherung herausgegebene Einstellraster zu berücksichtigen, welcher die Gewährung einer möglichst einheitlichen Rechtsanwendung in den Kantonen zum Ziel hat (vgl. Nussbaumer, a.a.O., Rz. 862). Das Kantonsgericht greift nur mit Zurückhaltung in das der Arbeitslosenkasse zustehende Ermessen ein (ARV 2000 Nr. 8 S. 42 E. 2c).

6.2 Vorliegend qualifizierte die Arbeitslosenkasse das Verhalten der Versicherten zunächst als schweres Verschulden und stellte die Beschwerdeführerin während 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein (vgl. Verfügung Nr. 1136/2022 vom 7. Juni 2022). Im Rahmen des Einspracheverfahrens erachtete sie ein mittelschweres Verschulden als angemessen und verfügte innerhalb der anwendbaren Einstellungsdauer von 16 und 30 Tagen eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 24 Tagen. Dabei berücksichtigte sie zu Recht die persönlichen Verhältnisse und die Situation am Arbeitsplatz. Nicht zu beanstanden ist auch die Beachtung des Verhaltens des Spitals B.____ und dass die Beschwerdeführerin im Rahmen eines Ausbildungsvertrags befristet angestellt war. Zudem durfte die Beschwerdegegnerin die Schwangerschaft mit Zwillingen und die Tatsache, dass die Beschwerdeführerin lediglich zu 60 % der Stellenvermittlung zur Verfügung stand in den Entscheid miteinbeziehen. Andere verschuldensmildernde Gründe sind jedoch entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin nicht gegeben. Insbesondere wirkt sich ihre Auffassung, wonach sie sinngemäss das Spital B.___ finanziell nicht habe belasten wollen und sich deshalb bei der Arbeitslosenkasse angemeldet habe, nicht als verschuldensmildernd aus. Es geht nämlich nicht an, den Arbeitgeber auf Kosten der Arbeitslosenkasse von Lohnzahlungspflichten zu befreien. Diese hätten bei der schwangeren Beschwerdeführerin ohne weiteres auch im Krankheitsfall bestanden. Zudem kann ihr auch nicht gefolgt werden, wenn sie ausführt, sie sei nach ihrer Kündigung ihren Pflichten gegenüber der Kasse nachgekommen. Bei dieser Argumentation verkennt die Beschwerdeführerin, dass die Stellensuche während der Arbeitslosigkeit eine gesetzliche Pflicht ist, deren Nichteinhaltung zu weiteren Einstelltagen führen würde (Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG).

6.3 Zusammenfassend ist festzustellen, dass die von der Beschwerdegegnerin verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 24 Tagen nicht zu bemängeln ist. Es wurde die beschwerliche Gesamtsituation der Beschwerdeführerin erkannt und berücksichtigt. Unter diesen Umständen besteht für das Gericht jedoch kein Anlass, in das Ermessen der Beschwerdegegnerin einzugreifen. Die angefochtene Verfügung vom 7. Juni 2022 bzw. der Einspracheentscheid vom 19. September 2022 sind im Ergebnis nicht zu beanstanden und die Beschwerde ist abzuweisen.

7. Gemäss Art. 61 lit. f^{bis} ATSG ist das Verfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Sieht das Einzelgesetz keine Kostenpflicht vor, kann das Gericht einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, Gerichtskosten auferlegen. Da das AVIG keine Kostenpflicht vorsieht und sich die Parteien weder mutwillig noch leichtsinnig verhalten haben, sind für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben.

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