



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

**Vom 8. Juni 2021 (715 21 46 / 151)**

---

**Arbeitslosenversicherung**

**Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit**

Besetzung                      Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiberin i.V. Lena Eichenberger

Parteien                      **A.**\_\_\_\_, Beschwerdeführerin, vertreten durch Dr. Nicola Moser, Advokat, LEXPARTNERS., Kirchplatz 16, Postfach 916, 4132 Muttenz 1

gegen

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

Betreff                      Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A.            Die 1966 geborene A.\_\_\_\_ stand in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis als Assistenz-Pflegerin mit B.\_\_\_\_. Mit Schreiben vom 27. April 2020 kündigte B.\_\_\_\_ das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist per 31. Juli 2020. In der Folge stellte A.\_\_\_\_ am 18. Mai 2020 bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) Antrag auf Arbeitslosenentschädigung im Umfang von 80 % einer Vollzeitbeschäftigung ab 1. August 2020. Mit Verfügung vom 23. September 2020 stellte die Arbeitslosenkasse A.\_\_\_\_ ab dem 1.

August 2020 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Zur Begründung führte sie im Wesentlichen aus, die bisherige Arbeitgeberin habe der Versicherten eine Änderung des Arbeitsvertrages mit einer Reduktion des Stundenlohns um Fr. 2.-- vorgeschlagen, die sie nicht akzeptiert habe. Aus diesem Grund sei das Arbeitsverhältnis von der Arbeitgeberin gekündigt worden. Die dagegen erhobene Einsprache wies die Einspracheinstanz des Kantonalen Amts für Industrie, Gewerbe und Arbeit Baselland (KIGA), Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, mit Entscheid vom 15. Dezember 2020 ab.

B. Hiergegen erhob A.\_\_\_\_, vertreten durch Advokat Dr. Nicola Moser, mit Schreiben vom 1. Februar 2021 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Darin beantragte sie, der Einspracheentscheid vom 15. Dezember 2020 sei aufzuheben; unter Kosten- und Entschädigungsfolge zulasten der Beschwerdegegnerin. Zur Begründung brachte sie im Wesentlichen vor, dass die Kündigung nicht aufgrund einer Lohnreduktion von Fr. 2.-- ausgesprochen worden sei, sondern wegen ihrer längeren krankheitsbedingten Abwesenheit im Frühjahr 2020. Des Weiteren bestritt sie, dass die Arbeitgeberin ihr ein ernsthaft gemeintes neues Angebot zum Abschluss eines Arbeitsvertrages angeboten habe. Sodann sei ein zumutbarer Verbleib an der Arbeitsstelle a priori auszuschliessen, da sie sowohl auf Lohn wie auch auf die Krankentaggeldversicherung hätte verzichten und zu völlig unterschiedlichen Zeiten hätte arbeiten müssen. Ausserdem wäre ein krankheitsbedingter Arbeitsausfall nicht mehr geduldet worden. Schliesslich beanstandete die Beschwerdeführerin auch die Anzahl der Einstelltage, zumal ein mittleres (recte: schweres) Verschulden von vornherein auszuschliessen sei.

C. In ihrer Vernehmlassung vom 18. März 2021 schloss die Arbeitslosenkasse auf Abweisung der Beschwerde.

D. Mit Replik vom 27. April 2021 hielt die Beschwerdeführerin an ihrem Antrag und ihren bereits in der Beschwerde vorgebrachten Standpunkten fest.

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

Die Präsidentin zieht **in Erwägung** :

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

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

1.2 Nach § 55 Abs. 1 VPO entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 20'000.-- durch Präsidialentscheid. Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin an der Arbeitslosigkeit ein Verschulden trifft und ob die Beschwerdegegnerin sie zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 114.45 beläuft sich der Streitwert auf Fr. 3'547.95. Die Angelegenheit ist deshalb präsidial zu entscheiden.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (Schadenminderungspflicht; vgl. BGE 114 V 285 E. 3, 111 V 239 E. 2a, 108 V 165 E. 2a). Kommt sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen (vgl. 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, in: Ulrich Meyer [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Band XIV, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, 3. Auflage, Basel 2016, Rz. 828).

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 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). Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt 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 (Urteil des Bundesgerichts vom 30. April 2009, 8C\_958/2008, E. 2.2 mit Hinweisen).

2.3 Nach der Rechtsprechung und der Lehre erfüllt Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV ebenfalls, wer trotz gebotener Gelegenheit nicht bereit war, sein Arbeitsverhältnis unter geänderten Bedingungen, namentlich zu einem tieferen Lohn, weiterzuführen (JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 119). Der Tatbestand der selbstverschuldeten

Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV kann deshalb auch dann erfüllt sein, wenn die Kündigung durch den Arbeitgeber ausgesprochen wird (ARV 1986 Nr. 23 S. 91; 1976 Nr. 18 S. 117).

2.4 Verliert eine versicherte Person ihre Stelle, weil sie den vom Arbeitgeber vorgelegten Arbeitsvertragsänderungen (Änderungskündigung) nicht zustimmen will, ist sie in der Anspruchsberechtigung infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit einzustellen, sofern die Arbeit im Sinne von Art. 16 AVIG weiterhin zumutbar gewesen wäre (vgl. AVIG-Praxis ALE, Ziff. D19). Gemäss Art. 16 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person zur Schadensminderung grundsätzlich jede Arbeit unverzüglich annehmen. Art. 16 Abs. 2 lit. a-i AVIG bestimmt, unter welchen Umständen eine Arbeit unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen ist. Dabei handelt es sich um eine abschliessende Aufzählung der Unzumutbarkeitsgründe (vgl. BGE 124 V 63 E. 3b). So gilt nach Art. 16 Abs. 1 AVIG eine Arbeit noch 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 wendet hinsichtlich der Annahme der Unzumutbarkeit, am bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben, einen strengen Massstab an und schliesst generell subjektive Beweggründe von der Zumutbarkeitsprüfung aus (BGE 124 V 238 E. 4; ARV 1986 Nr. 23 mit Hinweisen; THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., S. 2428, Rz. 832; JACQUELINE CHOPARD, a.a.O., S. 116). Wenn nicht besondere Umstände vorliegen, darf einer versicherten Person grundsätzlich zugemutet werden, wenigstens so lange am Arbeitsplatz zu verbleiben, bis sie eine neue Stelle gefunden hat, bzw. ein zumutbares Vertragsänderungsangebot zu akzeptieren und das Arbeitsverhältnis bis zur Zusage einer anderen Erwerbstätigkeit weiterzuführen (vgl. JACQUELINE CHOPARD, a.a.O., S. 116 und 119). Spannungen mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen, Überstunden oder Differenzen über die Lohnhöhe bewirken keine Unzumutbarkeit (vgl. NUSSBAUMER, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Basel 2007, RZ 832 mit Hinweis auf ARV 1989, Nr. 7, E. 1a und E. 2 mit Kasuistik; ARV 1986, Nr. 22). Gehaltsreduktionen sind hinzunehmen, sofern ein Verbleiben im Betrieb unter dem Blickwinkel von Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG auch lohnmassig nicht unzumutbar ist. Gemäss dieser Gesetzesbestimmung ist eine Arbeit unzumutbar, die der versicherten Person einen Lohn einbringt, der geringer ist als 70 % des versicherten Verdienstes, es sei denn, die versicherte Person erhalte Kompensationsleistungen nach Art. 24 AVIG (vgl. JACQUELINE CHOPARD, a.a.O., S. 119). Als versicherter Verdienst gilt der im Sinne der AHV-Gesetzgebung massgebende Lohn, der während eines Bemessungszeitraumes aus einem oder mehreren Arbeitsverhältnissen normalerweise erzielt wurde (Art. 23 Abs. 1 AVIG).

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).

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 (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 27. November 2013, 8C\_742/2013, E. 4.2). 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. KURT PÄRLI/LAURA KUNZ, Basler Kommentar zum ATSG, N 9 und 14 zu Art. 28 ATSG).

3.2 Das Kantonsgericht besitzt in Sozialversicherungssachen die vollständige Überprüfungsbefugnis und ist in der Beweismwürdigung frei (§ 57 VPO in Verbindung mit Art. 61 Satz 1 ATSG; Art. 61 lit. c ATSG). Die Verwaltung als verfügende Instanz und im Beschwerdefall das Gericht dürfen eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (vgl. RENÉ RHINOW / HEINRICH KOLLER / CHRISTINA KISS / DANIELA THURNHERR / DENISE BRÜHL-MOSER, Öffentliches Prozessrecht, 3. Auflage, Basel 2014, N 999). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (vgl. CRISTINA SCHIAVI, in: Basler Kommentar ATSG, Frésard-Fellay/Klett/Leuzinger [Hrsg.], Basel 2020, Art. 43 N 11; BGE 144 V 427 E. 3.2). Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhaltes genügt diesen Beweisanforderungen nicht. Es ist vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die das Gericht von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (vgl. BGE 144 V 427 E. 3.2, 138 V 218 E. 6 mit diversen Hinweisen).

3.3 In seiner Beweismwürdigung ist das Gericht regelmässig auf die Parteivorbringen angewiesen. Bei sich widersprechenden Angaben der versicherten Person gilt die Beweismaxime, wonach die sogenannten spontanen «Aussagen der ersten Stunde» in der Regel unbefangener und zuverlässiger sind als spätere Darstellungen, die bewusst oder unbewusst von nachträglichen Überlegungen versicherungsrechtlicher oder anderer Art beeinflusst sein können (BGE 121 V 47 E. 2a, 115 V 133 E. 8c).

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

4.2 Die Beschwerdeführerin stand in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis als Assistenz-Pflegerin mit B.\_\_\_\_. Dieses Arbeitsverhältnis wurde am 27. April 2020 durch B.\_\_\_\_ unter Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist per 31. Juli 2020 gekündigt. Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung, datiert vom 18. Mai 2020, gab die Beschwerdeführerin als Grund der erfolgten Kündigung an, dass ihre Arbeitgeberin den Lohn und diverse Leistungen aufgrund der Coronakrise kürzen wollte. Demgegenüber hielt B.\_\_\_\_ in der Arbeitgeberbescheinigung vom 31. Juli 2020 fest, dass der Grund für die Kündigung das Nichtakzeptieren der neuen Arbeitsvertragsbedingungen gewesen sei. Gemäss den von der Arbeitslosenkasse eingeholten Erkundigungen bei der ehemaligen Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin habe es sich bei den geänderten Arbeitsvertragsbedingungen um die Herabsetzung des Lohnes gehandelt. Die ehemalige Arbeitgeberin führte hierzu aus, die höheren Grundkosten der letzten Jahre und die gleichzeitig fehlende Erhöhung der Assistenzbeiträge hätten sie zur genaueren Überprüfung der Ausgabenseite und insbesondere der gesamten Personalkosten gezwungen. Eine Lohnreduktion der Assistenzpflegerinnen sei aufgrund des Budgets notwendig gewesen. Eine weitere Änderung der Arbeitsvertragsbedingungen sei die Anpassung der gesamten Einsatzpläne gewesen, welche auch die Samstags- und Nachmittagseinsätze betroffen hätten. Gemäss Aussagen der ehemaligen Arbeitgeberin seien alle Angestellten von diesen beiden Änderungen betroffen gewesen und es hätten für alle die gleichen Verträge gegolten. Die neuen Bedingungen seien der Beschwerdeführerin mündlich mitgeteilt worden. Da bereits im Rahmen dieser mündlichen Ankündigung Differenzen aufgetreten seien, sei kein neuer Arbeitsvertrag erstellt worden. Es sei generell nur mündlich kommuniziert und nichts Schriftliches festgehalten worden. Da die Beschwerdeführerin die Änderungen der Arbeitsvertragsbedingungen nicht habe akzeptieren wollen, habe sie ihr leider kündigen müssen, obwohl sie ihre langjährige und pflichtbewusste Arbeitsweise sehr geschätzt habe.

4.3 Dem Nachtrag zum Fragebogen betreffend rechtliches Gehör vom 4. September 2020 ist zu entnehmen, dass die Beschwerdeführerin die neuen Vertragsbedingungen nicht akzeptierte, weil der Stundenlohn um Fr. 2.-- gekürzt und das Krankentaggeld von der Arbeitgeberin nicht mehr bezahlt worden wäre.

4.4 Mit Verfügung vom 23. September 2020 stellte die Arbeitslosenkasse die Beschwerdeführerin ab dem 1. August 2020 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung ein.

4.5 In der dagegen erhobenen Einsprache vom 26. Oktober 2020 machte die Beschwerdeführerin geltend, dass als Kündigungsgrund im Arbeitszeugnis eine «Personalrestrukturierung» angegeben werde. Der wahre Grund liege jedoch in ihren krankheitsbedingten Abwesenheiten. Nach ihrer Rückkehr zur Arbeitsstelle habe der Ehemann ihrer Arbeitgeberin, C.\_\_\_\_, im Sinne einer gewissen Kompensation der vergangenen Abwesenheiten diverse Zugeständnisse verlangt. Im Gespräch vom 27. April 2020 habe er insbesondere zu verstehen gegeben, dass er inskünftig nicht mehr für krankheitsbedingte Abwesenheiten finanziell aufkommen wolle. Er habe auch davon gesprochen, dass er die Lohnkosten nicht mehr tragen könne. Von einem ernsthaften

Angebot zum Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages könne indes keine Rede sein und sie hätten in keiner Weise über dessen Abschluss ernsthaft verhandelt. Vielmehr habe ihre Arbeitgeberin noch am 27. April 2020 die Kündigung ausgesprochen.

4.6 In ihrer Beschwerde vom 1. Februar 2021 führte die Beschwerdeführerin erneut aus, die Kündigung sei nicht wegen einer Lohnreduktion von Fr. 2.-- ausgesprochen worden, sondern aufgrund ihrer längeren krankheitsbedingten Abwesenheit im Frühjahr 2020. Als sie nach ihrer Genesung an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt sei, habe ihr C.\_\_\_\_ zu verstehen gegeben, dass eine nochmalige krankheitsbedingte Abwesenheit nicht mehr toleriert werde. Zudem habe er ihr mitgeteilt, dass er bei einem allfälligen neuen Arbeitsvertrag nicht mehr für die Krankentaggeldversicherung aufkommen werde. Er hätte damit einerseits Prämien einsparen und sich andererseits seiner Lohnfortzahlungspflicht entziehen wollen. Der neue Arbeitsvertrag hätte dazu geführt, dass sie nach der Basler Skala im ersten Jahr lediglich noch einen Lohnfortzahlungsanspruch von drei Wochen gehabt hätte. Ausserdem sei von ihr nach ihrer Rückkehr zur Arbeitsstelle plötzlich verlangt worden, auch andere Schichten zu übernehmen, und dies nicht nur unter der Woche, sondern auch am Wochenende, wobei völlig offengelassen worden sei, an welchen Tagen und in welchem Rhythmus sie inskünftig hätte arbeiten sollen. Ferner habe C.\_\_\_\_ umgehend einen Entscheid über die Anpassung des Arbeitsvertrags benötigt.

5.1 Die Beschwerdeführerin bringt vor, dass die Kündigung nicht aufgrund der nicht akzeptierten Lohnreduktion von Fr. 2.-- ausgesprochen worden sei, sondern wegen ihrer längeren krankheitsbedingten Abwesenheit im Frühjahr 2020. Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden. So gab die Beschwerdeführerin im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 8. Mai 2020 als Grund der Kündigung an, dass ihre Arbeitgeberin den Lohn und diverse Leistungen aufgrund der Coronakrise habe kürzen wollen. Sodann führte die Beschwerdeführerin im Nachtrag zum Fragebogen betreffend rechtliches Gehör vom 4. September 2020 eigens aus, dass sie die neuen Vertragsbedingungen nicht akzeptiert habe, weil der Stundenlohn um Fr. 2. -- gekürzt und das Krankentaggeld von der Arbeitgeberin nicht mehr bezahlt worden wäre. Erst in der Einsprache machte sie geltend, die Kündigung sei nicht aufgrund der ihrerseits nicht akzeptierten Vertragsbedingungen, sondern wegen ihrer längeren krankheitsbedingten Abwesenheit im Frühjahr 2020 erfolgt. Aufgrund dieser unterschiedlichen Angaben der Beschwerdeführerin ist unter Berücksichtigung des Grundsatzes der «Aussagen der ersten Stunde» ihren im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung und im Nachtrag zum Fragebogen betreffend rechtliches Gehör getätigten Aussagen beweismässig grösseres Gewicht zuzusprechen als denjenigen in der Einsprache, zumal sie im Zeitpunkt der Einsprache auch anwaltlich vertreten war. Somit ist mit dem im Sozialversicherungsrecht geltenden Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit erstellt, dass die Beschwerdeführerin den neuen Vertragsbedingungen nicht zugestimmt und das Nichtakzeptieren der Vertragsänderung zur Kündigung geführt hat.

5.2 Als Zwischenergebnis kann demnach festgehalten werden, dass die Nichtannahme der angebotenen Vertragsänderung vorliegend zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses und damit zur Arbeitslosigkeit der Beschwerdeführerin geführt hat. Da Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV – wie hiavor (vgl. E. 2.3) ausgeführt – auch anwendbar ist, wenn der Arbeitgeber die Kündigung ausspricht, weil der Arbeitnehmer seine Zustimmung zu einer Vertragsänderung verweigert, ist im Weiteren

zu untersuchen, ob der Beschwerdeführerin die Annahme der Vertragsänderung und ein Weiterführen des Arbeitsverhältnisses zumindest bis zum Antritt einer Anschlussstelle nicht doch zumutbar gewesen wäre.

6.1 Wie in Erwägung 2.4 ausgeführt, gilt die Arbeit gemäss Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG als unzumutbar, wenn der Lohn geringer ist als 70 % des versicherten Verdienstes, es sei denn, die versicherte Person erhalte Kompensationsleistungen nach Art. 24 AVIG (Zwischenverdienst). Den vorliegenden Akten ist zu entnehmen, dass die Beschwerdeführerin als Assistenz-Pflegerin mit einem Pensum von 80 % (üblicherweise 5 Tage à 6 Stunden) bisher ein monatliches Brutto-Einkommen von Fr. 3'120.-- realisiert hat. Dies entspricht einem Stundenlohn von Fr. 26.--. Die Reduktion des Stundenlohns um Fr. 2.-- hätte eine Lohneinbusse von 7,7 % bedeutet, was einem künftigen monatlichen Bruttolohn von Fr. 2'880.-- entsprochen hätte. Dieser angebotene Lohn übersteigt deutlich die in Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG statuierte Zumutbarkeitsgrenze von Fr. 2'184.-- (70 % x Fr. 3'104.-- [versicherter Verdienst]). Die Annahme des neuen Arbeitsvertrages wäre der Beschwerdeführerin aus pekuniärer Sicht deshalb zumutbar gewesen.

6.2 Des Weiteren vermag auch die Änderung der Arbeitseinsätze keine Unzumutbarkeit zu begründen. Dass die Beschwerdeführerin über Jahre hinweg ausschliesslich am Morgen für B.\_\_\_\_ tätig gewesen ist, ändert nichts an dieser Beurteilung. Wie sich aus den Akten ergibt, möchte die Beschwerdeführerin weiterhin den Beruf der Pflegehelferin ausüben. Diesem sind unregelmässige Arbeitszeiten und Wochenendeinsätze inhärent. Auch waren in ihrem Arbeitsvertrag sowohl Änderungen bezüglich der wöchentlichen Arbeitszeit vorbehalten wie auch Samstagvertretungen vorgesehen und bei Bedarf erwünscht.

6.3 Schliesslich ist zu prüfen, ob die Vertragsänderung aufgrund des Wegfalls der Krankentaggeldversicherung unzumutbar ist. Hierzu ist auszuführen, dass der Auffassung der Beschwerdeführerin, wonach der neue Arbeitsvertrag dazu geführt hätte, dass sie nach der Basler Skala im ersten Jahr lediglich noch einen Lohnfortzahlungsanspruch von drei Wochen gehabt hätte, nicht gefolgt werden kann. Die Vertragsänderung hätte nämlich keinen Einfluss auf die Anzahl Dienstjahre gehabt. Selbst wenn die ehemalige Arbeitgeberin einen krankheitsbedingten Ausfall nicht mehr geduldet bzw. untersagt hätte, wäre sie verpflichtet gewesen, während der Dauer des Lohnfortzahlungsanspruchs den Lohn auszurichten. Die Annahme der neuen Vertragsbedingungen wäre nach dem Gesagten also auch unter diesem Aspekt zumutbar gewesen.

6.4 Zusammenfassend ist festzustellen, dass es der Beschwerdeführerin zumutbar gewesen wäre, die Vertragsänderung anzunehmen. Demnach ist nicht zu beanstanden, dass die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

7.1 Zu prüfen bleibt, ob die Anzahl der Einstelltage durch die Beschwerdegegnerin korrekt ermittelt worden 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. 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 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 nahe liegender erscheinen lassen (vgl. BGE 123 V 150 E.2 mit weiteren Hinweisen, vgl. auch BGE 126 V 353 E. 5d).

7.2 Das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) hat in seiner AVIG-Praxis Einstellraster für die Arbeitslosenkasse, die kantonale Amtsstelle (KAST) und das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) aufgestellt. Diese sollen eine weitestmögliche Gleichbehandlung der Versicherten auf nationaler Ebene gewährleisten und den Vollzugsstellen als Entscheidungshilfe dienen. Bei jeder Einstellung ist das allgemeine Verhalten der versicherten Person miteinzubeziehen. Zudem gelten die Prinzipien der Rechtmässigkeit, der Verhältnismässigkeit und des Verschuldens.

7.3 Vorliegend ist unter Berücksichtigung aller Umstände die vorinstanzliche Ermessensbetätigung nicht zu beanstanden. Zunächst ist die Beschwerdegegnerin 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 mit zwei Tagen und das Verhalten der Arbeitgeberin bereits mit drei Tagen als verschuldensmindernd berücksichtigt. Die Beschwerdegegnerin hat die Dauer der Einstellung letztlich auf 31 Tage festgesetzt. Diese Vorgehensweise ist nicht zu beanstanden und es besteht somit kein Anlass, in den Ermessensspielraum der Beschwerdegegnerin einzugreifen. Gründe, die eine weitere Reduktion der Einstellungstage und damit ein mittelschweres Verschulden rechtfertigen würden, sind nicht ersichtlich. Die von der Vorinstanz vorgenommene Einstellung der Beschwerdeführerin in der Anspruchsberechtigung mit 31 Einstellungstagen ist somit nicht zu beanstanden.

8. Aus dem Gesagten folgt zusammenfassend, dass der angefochtene Einspracheentscheid vom 15. Dezember 2020 nicht zu beanstanden ist. Die dagegen erhobene Beschwerde erweist sich als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist.

9. 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. Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

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

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