Kantonsgericht
Basel-Landschaft
Abteilung Sozialversicherungsrecht

Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 9. Dezember 2015 (715 15 204 / 320)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung; Nimmt die versicherte Person die angebotene Verlängerung des Arbeitsverhältnisses nicht an, hat sie die Arbeitslosigkeit selbst verschuldet. In casu bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass der Arbeitsnehmerin der Verbleib an der Stelle aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar gewesen wäre.

Besetzung	Präsidentin Eva Meuli, Gerichtsschreiberin Tina Gerber
Parteien	**A.____**, Beschwerdeführerin, vertreten durch Raffaella Biaggi, Advokatin, Lange Gasse 90, 4052 Basel gegen **Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland**, Bahnhofstrasse 32, Postfach, 4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin
Betreff	Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Die 1980 geborene A.____ war ab 1. Juli 2014 im Unternehmen B.____ als Teamleiterin angestellt. Mit Schreiben vom 11. August 2014 sprach die Arbeitgeberin die ordentliche Kündigung des Anstellungsverhältnisses in der Probezeit auf den 31. August 2014 aus. Im Kündigungsschreiben wurde ausgeführt, dass die Arbeitnehmerin die aus Kulanz offerierte Auflösungsvereinbarung nicht unterzeichnet habe. A.____ meldete sich daraufhin am 11. August 2014 in ihrer Wohnsitzgemeinde zur Arbeitsvermittlung an und stellte am 14. August 2014 bei

der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) Antrag auf Arbeitslosenentschädigung. Am 22. Oktober 2014 wurde die Versicherte unter Hinweis auf eine selbst gefundene Stelle per 1. November 2014 von der Arbeitsvermittlung abgemeldet. Mit Verfügung Nr. 2201/2014 vom 13. November 2014 stellte die Arbeitslosenkasse die Versicherte wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. September 2014 für die Dauer von 24 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Eine von A.____ dagegen erhobene Einsprache wies die Einspracheinstanz des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit Basel-Landschaft (KIGA) mit Entscheid vom 11. Mai 2015 ab.

B. Hiergegen erhob A.____, nunmehr vertreten durch Raffaela Biaggi, Advokatin, mit Eingabe vom 8. Juni 2015 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Sie beantragte, es sei die Beschwerdegegnerin in Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheids zu verpflichten, ihr ohne Einstelltage die vollen gesetzlichen Leistungen zu erbringen, unter o/e-Kostenfolge. Zur Begründung wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass die Auflösungsvereinbarung entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin keine Anstellung bis Ende Dezember 2014 garantierte. Eine solche wurde vielmehr von einer nicht messbaren Änderung des Verhaltens der Beschwerdeführerin abhängig gemacht, deren Beurteilung alleine der Arbeitgeberin oblegen hätte. Der Verbleib an der gekündigten Stelle wäre der Beschwerdeführerin ohnehin aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar gewesen.

C. Die Beschwerdegegnerin schloss in ihrer Vernehmlassung vom 24. August 2015 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. 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 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. Im vorliegenden Fall ist streitig, ob die Arbeitslosenkasse die Be-

schwerdeführerin zu Recht infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 24 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Der Streitwert beläuft sich folglich unter Berücksichtigung eines Taggeldansatzes von Fr. 257.35 auf Fr. 6‘176.40. Über die Beschwerde ist demnach 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 (vgl. THOMAS NUSSBAUMER, in: Koller/Müller/Rhinow/Zimmerli, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, 2. Auflage, Basel 2007, Rz. 822 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. Eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit liegt dann vor, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und den persönlichen Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt (vgl. Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung [ARV] 1982 Nr. 4 S. 39). Das vermeidbare Verhalten muss beweismässig klar feststehen und vorsätzlich erfolgt sein. Ausschlaggebend ist, ob die versicherte Person wissen konnte und musste, dass sie durch ihr Handeln womöglich eine Kündigung bewirkt (Urteil des Bundesgericht vom 19. November 2007, 8C_466/2007, E. 3.1 mit weiteren Hinweisen). Dies ist unter anderem dann der Fall, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war (vgl. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV). Diese Bestimmung ist mit Art. 20 lit. c des für die Schweiz am 17. Oktober 1991 in Kraft getretenen Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 vereinbar (vgl. BGE 124 V 236 f. E. 3c). Nach der Rechtsprechung kann der Tatbestand auch erfüllt sein, wenn die Kündigung vom Arbeitgeber ausgesprochen wurde, weil die versicherte Person trotz der ihr gebotenen Gelegenheit nicht bereit war, das Arbeitsverhältnis unter geänderten Bedingungen weiterzuführen (JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 119 mit Hinweisen auf die Rechtsprechung).

2.3 Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV findet die Schadenminderungspflicht (vgl. Art. 17 Abs. 1 AVIG) ihre Grenze grundsätzlich im Zumutbarkeitsgedanken. So gilt in analoger Anwendung von Art. 16 Abs. 2 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. In beweisrechtlicher Hinsicht wird die Zumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle vermutet. Das Bundesgericht wendet hinsichtlich der Annahme der Unzumutbarkeit einen

strengen Massstab an und schliesst generell subjektive Beweggründe für die Kündigung von der Zumutbarkeitsprüfung aus (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG, heute: Schweizerisches Bundesgericht, Sozialrechtliche Abteilungen] vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 4.4; vgl. ARV 1986 Nr. 23 mit Hinweisen; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 832). 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 (vgl. CHOPARD, a.a.O., S. 116 und S. 119).

2.4 Ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen vermögen grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen (Sozialversicherungsrecht – Rechtsprechung [SVR] 1997 ALV Nr. 105 S. 324, C 128/96, E. 2a). Eine Unzumutbarkeit der Weiterarbeit aus gesundheitlichen Gründen muss deshalb durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel) belegt werden (Urteil des Bundesgerichts vom 13. März 2013, 8C_943/2012, E. 2; vgl. auch: Urteil des Bundesgerichts vom 4. Mai 2010, 8C_12/2010, E. 3.1; BGE 124 V 238 E. 4b/bb, je mit Hinweisen; GERHARD GERHARDS, Kommentar zum AVIG, Bd. I [Art. 1-58], Bern/Stuttgart 1988, N. 14 zu Art. 30 AVIG; CHOPARD, a.a.O., S. 123).

3.1 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungsverfahren und der Sozialversicherungsprozess sind vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben Versicherungsträger und Sozialversicherungsgericht von Amtes wegen, aus eigener Initiative und ohne Bindung an die Vorbringen oder Beweisanträge der Parteien, für die richtige und vollständige Abklärung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen. Dieser Grundsatz gilt indessen nicht uneingeschränkt; er wird ergänzt durch die Mitwirkungspflichten der Parteien (BGE 125 V 195 E. 2, 122 V 158 E. 1a, je mit Hinweisen). Zu beachten ist jedoch, dass der Untersuchungsgrundsatz die Beweislast im Sinne der Beweisführungslast begriffsnotwendig ausschliesst, da es Sache der verfügenden Verwaltungsstelle bzw. des Sozialversicherungsgerichts ist, für die Zusammentragung des Beweismaterials besorgt zu sein. Im Sozialversicherungsprozess tragen mithin die Parteien in der Regel eine Beweislast nur insofern, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes aufgrund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 117 V 264 E. 3b mit Hinweisen).

3.2 Dem Kantonsgericht kommt in Sozialversicherungssachen eine vollständige Überprüfungsbefugnis zu. Es ist in der Beweiswürdigung frei (vgl. § 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 sodann nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (vgl. MAX KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4. Auflage, Bern 1984, S. 135 f.). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhalts-

darstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (vgl. BGE 126 V 360 E. 5b mit Hinweisen). Dabei stellt der Grundsatz, wonach die spontanen "Aussagen der ersten Stunde" in der Regel unbefangener und zuverlässiger sind als spätere Schilderungen, die bewusst oder unbewusst von nachträglichen Überlegungen versicherungsrechtlicher oder anderer Art beeinflusst sein können, eine im Rahmen der freien Beweiswürdigung zu berücksichtigende Entscheidungshilfe dar. Sie kann jedoch nur zur Anwendung gelangen, wenn von zusätzlichen Abklärungen keine neuen Erkenntnisse zu erwarten sind (Urteil des EVG vom 23. November 2006, U 258/04, E. 3.1 mit weiteren Hinweisen; vgl. auch: Urteil des Bundesgerichts vom 22. September 2008, 8C_827/2007, E. 5.2).

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

4.1 Die Beschwerdeführerin war ab dem 1. Juli 2014 im Unternehmen B.____ als Teamleiterin in einem 100%-Pensum angestellt. Mit Schreiben vom 11. August 2014 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis in der Probezeit auf den 31. August 2014. Zur Begründung wurde ausgeführt, dass der Arbeitnehmerin in den Probezeitgesprächen mitgeteilt worden sei, dass das Anstellungsverhältnis aufgrund ihres Verhaltens spätestens nach Ablauf der Probezeit nicht mehr weitergeführt werde. Im Anschluss sei mit der Arbeitnehmerin vereinbart worden, das Anstellungsverhältnis bis Ende Dezember 2014 oder bis zum Finden einer neuen Stelle aufrecht zu erhalten und dann in gegenseitigem Einvernehmen aufzulösen. Im Gespräch vom 6. August habe man der Arbeitnehmerin mitgeteilt, dass das Anstellungsverhältnis aus Kulanz per Ende September 2014 in gegenseitigem Einvernehmen aufgelöst werden würde. In der Auflösungsvereinbarung habe man auf Wunsch der Arbeitnehmerin in Aussicht gestellt, nach September 2014 eine befristete Anstellung bis Ende Dezember 2014 zu prüfen. Anlässlich des Gesprächs vom 8. August 2014 habe die Arbeitnehmerin mitgeteilt, dass sie die Auflösungsvereinbarung nicht unterzeichnen werde. Die Arbeitgeberin sähe sich aufgrund dieser Weigerung gezwungen, das Arbeitsverhältnis wie ursprünglich vorgesehen ordentlich zu kündigen. In ihrem Antrag auf Arbeitslosenentschädigung gab die Beschwerdeführerin an, mit den Ausführungen im Schreiben vom 11. August 2014 nicht einverstanden zu sein.

4.2 Auf Anfrage der Beschwerdegegnerin hin führte die ehemalige Arbeitgeberin mit E-Mail vom 22. Oktober 2014 aus, dass die Beschwerdeführerin eingestellt worden sei, um per 1. Januar 2015 die Teamleitung zu übernehmen. Das erste halbe Jahr der Anstellung hätte der Einarbeitung dienen sollen. Die Einarbeitung habe die Triagierung verschiedenster Anfragen, welche auch per Post eingingen, beinhaltet. Damit lerne jemand die Komplexität des Betriebs und die unterschiedlichen Sachgebiete am besten kennen. Die Beschwerdeführerin habe sich indessen für niedere Arbeit missbraucht gefühlt. Ausserdem habe sie Mühe bekundet mit den Prozessen des Betriebs. Aufgrund der steigenden Unzufriedenheit, welche die Beschwerdeführerin auch nach aussen gegenüber Kundinnen und Kunden sowie Arbeitskolleginnen und –kollegen und den Vorgesetzten nicht verborgen habe, seien verschiedene Gespräche geführt worden. Das gezeigte Verhalten könne bei einer Führungspersönlichkeit nicht akzeptiert werden. Aus Kulanz sei der Arbeitnehmerin – unter der Auflage, dass sich ihr Auftreten nach aussen verbessern müsse – eine Weiterbeschäftigung bis Ende Jahr angeboten worden, damit sie

genügend Zeit habe, sich zu sammeln und eine neue Anstellung zu finden. Dies sei jedoch seitens der Beschwerdeführerin abgelehnt worden, weshalb ihr zum Ablauf der Probezeit gekündigt worden sei.

4.3 Anlässlich der Gewährung des rechtlichen Gehörs vom 1. November 2014 führte die Beschwerdeführerin aus, dass die Arbeitgeberin beim ersten Probezeitgespräch an ihrer Arbeit nichts auszusetzen gehabt habe. Es sei ihr gesagt worden, dass sie ein gutes Fachwissen und eine kritische Sichtweise habe. Sie zeige aber eine Unzufriedenheit und würde sich nicht integrieren; so käme sie nicht in die Pause. Tatsache sei aber, dass sie jeweils mit einer anderen Gruppe aus dem Aufgabenbereich in die Pause gegangen sei. Ihrer Meinung nach hätten die beanstandeten Punkte nichts mit ihrer Arbeit zu tun gehabt. Sie habe an diesem Gespräch mitgeteilt, dass sie sich unterfordert fühle und oft bereits am frühen Nachmittag mit der übertragenen Aufgaben (Triage, Berichterstattung) fertig sei. Als sie nachgefragt habe, ob sie jemanden unterstützen könne, habe man ihr gesagt, sie solle zuerst ihren Prozess kennenlernen. Die ihr übertragenen Arbeiten hätten nicht dem Stellenbeschrieb entsprochen und sie habe sich nicht entsprechend der ab Januar 2015 zu übernehmenden Aufgabe einbringen können. Aus diesem Grund habe sie Ende Juli um ein weiteres Gespräch gebeten, wo ihr mitgeteilt worden sei, dass man unter diesen Voraussetzungen keine weitere Zusammenarbeit mit ihr sehe. Am 11. August 2014 sei ihr gekündigt worden.

4.4 Im Rahmen ihrer Einsprache vom 19. Januar 2015 reichte die Beschwerdeführerin zum einen den Entwurf der Vereinbarung zwischen ihr und der ehemaligen Arbeitgeberin ein. Danach wäre das Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen per 30. September 2014 aufgelöst worden. Hätte sich die Arbeitssituation mit der Beschwerdeführerin bis Mitte September 2014 entspannt, so hätte eine Option auf einen befristeten Arbeitsvertrag vom 1. Oktober 2014 bis 31. Dezember 2014 bestanden. Auf den befristeten Vertrag bestehe kein Anspruch. Er könne gegenseitig mit einer ordentlichen Kündigungsfrist von 14 Tagen auf das Ende der Woche gekündigt werden.

Zum anderen reichte sie einen „Abschluss- und Verlaufsbericht“ von lic. phil. C.____, Fachpsychologe für Psychotherapie FSP und Verhaltenstherapeut SGVT, vom 16. Dezember 2014 ein. Darin führt dieser aus, dass sich die Beschwerdeführerin vom 24. April 2014 bis 24. Oktober 2014 in seiner psychotherapeutischen Behandlung befand. Sie habe sich ursprünglich im Zusammenhang mit einem persönlichen Problem gemeldet, auf das sie mit einer leichten depressiven Episode reagiert habe. Es sei ihr schnell gelungen, die depressive Krise zu überwinden, so dass die Behandlung eigentlich Anfang Juli, zeitgleich mit dem Stellenantritt beim Unternehmen B.____, hätte abgeschlossen werden können. Auf die sehr belastende Situation am neuen Arbeitsplatz habe die Patientin jedoch erneut mit einem psychischen Einbruch im Rahmen einer Anpassungsstörung reagiert, weshalb die Fortsetzung der Behandlung nötig gewesen sei. Es hätten keine Strategien zum Umgang mit der schwierigen Situation gefunden werden können. Schliesslich habe die Patientin keine andere Lösung gesehen, als zu kündigen und sich dem durch den Arbeitsplatz ausgelösten Stress zu entziehen. Nach erfolgter Kündigung habe sich das Befinden der Patientin zusehends verbessert. Die Anpassungsstörung sei vollständig remittiert, nachdem eine neue Stelle gefunden worden sei.

4.5 Im Einspracheverfahren und im vorliegenden Verfahren wiederholte die Beschwerdeführerin, dass die ihr übertragenen Aufgaben und die vertraglich vereinbarte Funktion stark divergierten. Offensichtlich habe seitens der Arbeitgeberin jedoch absolut keine Bereitschaft bestanden, sie in der vorgesehenen Funktion Erfahrungen sammeln zu lassen, obwohl sie das Triagieren der Post längst beherrscht und die Komplexität des Betriebs erfasst habe. Entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin sei ihr in der Vereinbarung nicht in Aussicht gestellt worden, dass sie bis Ende Dezember 2014 weiterbeschäftigt würde. Vielmehr habe die Arbeitgeberin lediglich die Absicht bekundet, eine befristete Anstellung von Oktober bis Dezember 2014 zu prüfen. Mit einer Einwilligung in die Auflösungsvereinbarung hätte die Beschwerdeführerin bloss ein Einkommen bis Ende September 2014 sichern können. Schon die Formulierung im Vereinbarungsentwurf zeige, dass die Arbeitgeberin kein Interesse an einer Fortführung des Arbeitsverhältnisses gehabt habe. Die Beurteilung der geforderten „Entspannung der Arbeitssituation“ habe alleine der Arbeitgeberin oblegen und sei nicht mit einer konkreten, messbaren Zielvereinbarung verbunden gewesen. Allein die Weisung, die innere Unzufriedenheit nicht nach aussen zu tragen, sei kein Kriterium, das durch reine Leistungsbereitschaft der Beschwerdeführerin hätte erfüllt werden können. Dies umso mehr, als die Arbeitgeberin damit von der Beschwerdeführerin ein Verhalten verlangt habe, dass ihr gerade durch die arbeitsplatzbedingte psychische Erkrankung verunmöglicht gewesen sei. Der Verbleib an der Arbeitsstelle sei ihr überdies aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar gewesen. Der Kausalzusammenhang zwischen dem Arbeitsverhältnis und den gesundheitlichen Problemen sei mit den Ausführungen des behandelnden Psychotherapeuten genügend erstellt.

5.1 Bezüglich der von der ehemaligen Arbeitgeberin angebotenen Weiterbeschäftigung unter geänderten Bedingungen ist vorliegend – zugunsten der Beschwerdeführerin – nicht auf die zum Teil unklaren Ausführungen der ehemaligen Arbeitgeberin, sondern auf den von der Beschwerdeführerin eingereichten Entwurf der Auflösevereinbarung abzustellen. Wie die Beschwerdeführerin zu Recht ausführt, enthielt dieser lediglich eine Option auf Weiterbeschäftigung bis Ende Dezember 2014 oder bis zum Finden einer neuen Anstellung, nicht jedoch eine entsprechende Zusicherung. Entgegen ihrer Auffassung ist indessen nicht massgeblich, mit welcher Wahrscheinlichkeit eine Verlängerung des Anstellungsverhältnisses bis Ende Dezember 2014 hätte angenommen werden können. Vielmehr steht fest und wird auch von der Beschwerdeführerin nicht bestritten, dass sie mit der Unterzeichnung der Auflösevereinbarung die Arbeitslosigkeit um einen Monat, namentlich vom 1. September 2014 zum 1. Oktober 2014, hätte hinauszögern können. Mit der Weigerung, das Arbeitsverhältnis zumindest befristet bis Ende September 2014 weiterzuführen, hat die Beschwerdeführerin wissentlich und willentlich den frühzeitigen Eintritt der Arbeitslosigkeit verursacht. Dies reicht, um die erste Voraussetzung des Einstellungstatbestands von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG zu erfüllen (vgl. E. 2.2 hiervor).

5.2 Soweit die Beschwerdeführerin vorbringt, der Verbleib an der angestammten Stelle sei ihr aus gesundheitlichen Gründen nicht zuzumuten gewesen, ist ihr entgegenzuhalten, dass kein echtzeitliches Arztzeugnis vorliegt, das die Unzumutbarkeit des Verbleibs bei der angestammten Stelle aus gesundheitlichen Gründen bestätigt oder überhaupt eine psychiatrische Diagnose stellt. Dass der Verbleib an der Arbeitsstelle aus psychischen Gründen unzumutbar gewesen sei, wurde erst im Rahmen des Einspracheverfahrens geltend gemacht. Bis zu die-

sem Zeitpunkt hatte die Beschwerdeführerin vorgebracht, dass sie unterfordert gewesen sei und die ihr übertragenen Aufgaben nicht dem Stellenprofil entsprochen hätten. Erst der nachträglich im Rahmen des Einspracheverfahrens bei der Arbeitslosenkasse erstellte Bericht vom 16. Dezember 2014 spricht sich über eine arbeitsplatzbedingte psychische Belastung aus. Indessen enthält der Bericht von lic. phil. C.____ – dessen Beweiskraft aufgrund der Widersprüche zu den ersten Aussagen der Beschwerdeführerin ohnehin vermindert ist (vgl. E. 3.2 hiervor) – keine Aussage darüber, dass die Aufgabe der Stelle aus gesundheitlichen Gründen notwendig oder von ihm empfohlen worden wäre. Vielmehr wird bloss festgehalten, dass sich die Beschwerdeführerin entschlossen habe, sich dem durch den Arbeitsplatz bedingten Stress zu entziehen. Weder die Beschwerdeführerin noch ihr behandelnder Psychotherapeut vermögen somit glaubhaft zu substantiieren, dass arbeitsplatzspezifische Gründe eine vorzeitige Aufgabe der Anstellung notwendig gemacht hätten oder dass es der Beschwerdeführerin aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich gewesen sei, die Bedingungen für eine Weiterbeschäftigung zu erfüllen. Festzuhalten ist auch, dass die Beschwerdeführerin augenscheinlich nicht in ihrer Arbeitsfähigkeit eingeschränkt war und sich bloss in psychotherapeutischer, nicht jedoch psychiatrisch-ärztlicher Behandlung befand. Die vorhandenen Unterlagen lassen nicht auf eine gesundheitliche Belastung schliessen, welche den Verbleib am bisherigen Arbeitsort für einen Monat oder bis zur Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle unzumutbar gemacht hätte. Es kann folglich nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit angenommen werden, dass die Aufgabe der angestammten Stelle aus entschuldbaren gesundheitlichen Gründen erfolgt ist. Nach dem Ausgeführten ist festzuhalten, dass die Beschwerdegegnerin vorliegend zu Recht von einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ausgegangen ist.

6. Zu prüfen bleibt, ob die durch die Beschwerdegegnerin verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Umfang von 24 Tagen angemessen ist.

6.1 Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung beginnt am ersten Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn die versicherte Person aus eigenem Verschulden arbeitslos geworden ist (Art. 45 Abs. 1 lit. a AVIV). Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG) und beträgt 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 2 AVIV). Innerhalb dieses Rahmens fällt das KIGA seinen Entscheid nach pflichtgemässem Ermessen. Nach § 57 lit. c VPO hat die sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts bzw. deren präsidierende Person bei Präsidialentscheiden die angefochtene Verfügung auch auf deren Angemessenheit zu überprüfen, sie greift jedoch bei der Beurteilung der durch das KIGA angeordneten Einstellungsdauer praxisgemäss nur mit Zurückhaltung in dessen Ermessensspielraum ein.

6.2 Gemäss Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV liegt schweres Verschulden vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben hat. Dementsprechend wäre das Verhalten der Beschwerdeführerin grundsätzlich als schweres Verschulden zu qualifizieren. Zugunsten der Beschwerdeführerin ging die Beschwerdegegnerin indessen von einem mittelschweren Verschulden aus. Dabei wurde – zu Recht – berücksichtigt, dass die Kündigung in der Probezeit stattfand (vgl.

auch CHOPARD, a.a.O., S. 120 f.). Die verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Umfang von 24 Tagen entspricht im Übrigen ungefähr der Dauer der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit. Sie erscheint damit im Lichte der konkreten Umstände des Falles und der persönlichen Situation der Beschwerdeführerin als angemessen und es besteht kein Anlass, in das Ermessen der Arbeitslosenkasse einzugreifen.

7. Zusammenfassend ergibt sich somit, dass der angefochtene Einspracheentscheid vom 11. Mai 2015 nicht zu beanstanden ist. Die dagegen erhobene Beschwerde erweist sich als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist.

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

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

://: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen.

2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.

Vermerk eines allfälligen Weiterzugs

http://www.bl.ch/kantonsgericht