



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 17. April 2019 (715 18 325 / 103)

Arbeitslosenversicherung

Es ist fraglich, ob die Beschwerdeführerin mit der Zustimmung zum Aufhebungsvertrag der Arbeitslosenkasse einen Schaden zugefügt hat, da unklar ist, ob die Beschwerdeführerin überhaupt noch Lohn- oder Krankentaggeldansprüche gegenüber ihrer Arbeitgeberin hätte; Rückweisung an die Vorinstanz

_____ Besetzung Präsidentin Eva Meuli, Gerichtsschreiber Daniel Gfeller

_____ Parteien A._____, Beschwerdeführerin

gegen

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

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Die 1978 geborene A.____ war ab 1. Juli 2011 als B.____ im C.____ tätig. Nachdem sie vom 17. August 2017 an krankgeschrieben war, wurde das Arbeitsverhältnis mit Aufhebungsvertrag vom 22. März 2018 per 31. März 2018 aufgelöst. Am 22. März 2018 stellte A.____ bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab 2. April 2018 und meldete sich am 26. März 2018 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an.

B. Mit Verfügung vom 27. April 2018 stellte die Arbeitslosenkasse A._____ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 2. April 2018 für 24 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Die Einspracheinstanz des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit Baselland (KIGA), Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, wies die dagegen erhobene Einsprache von A._____ mit Entscheid vom 6. September 2018 ab.

C. Hiergegen erhob A._____ am 28. September 2018 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), wobei sie sinngemäss die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 6. September 2018 beantragte.

D. Die Arbeitslosenkasse schloss mit Vernehmlassung vom 19. Dezember 2018 auf Abweisung der Beschwerde.

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 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 Insolvenzenschädigung (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 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 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. 240.65 beläuft sich der Streitwert auf Fr. 5'775.60. Die Angelegenheit ist daher präsidial zu entscheiden.

2. Streitig ist, ob die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu Recht für die Dauer von 24 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 Verwaltungssanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (THOMAS NUSSBAUMER, in: Schindler/Tanquerel/ Tschannen/Uhlmann, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, 3. Aufl., 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. Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit liegt unter anderem dann vor, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV) oder 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).

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 (BARBARA KUPFER BUCHER, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, 4. Auflage, Zürich 2013, S. 169, 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 (THOMAS 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; THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 837 mit Hinweisen).

2.5 Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV findet die Schadenminderungspflicht (Art. 17 Abs. 1 AVIG) ihre Grenze grundsätzlich im Zumutbarkeitsgedanken. 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 (BGE 124 V 238 E. 4; ARV 1986 Nr. 23 mit Hinweisen; THOMAS 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, N. 27 zu Art. 16; JACQUELINE CHOPARD, a.a.O., S. 116). 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). Im Weiteren ist bei der Prüfung der Frage, ob eine Sanktion wegen Selbstaufgabe der Stelle im Sinn von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV zulässig ist, zu beachten, dass nach Art. 20 lit. c des Übereinkommens die Leistungen bei Arbeitslosigkeit verweigert, entzogen, zum Ruhen gebracht oder gekürzt werden können, wenn die zuständige Stelle festgestellt hat, dass die betreffende Person ihre Beschäftigung freiwillig („volontairement“) ohne triftigen Grund („sans motif légitime“) aufgegeben hat. 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 (JACQUELINE CHOPARD, a.a.O., S. 80). Es kann nicht von einer freiwilligen Beschäftigungsaufgabe im Sinn des Übereinkommens gesprochen werden, wenn eine versicherte Person nicht von sich aus, sondern vom Arbeitgeber oder durch die Entwicklung am Arbeitsplatz zur Kündigung gedrängt wird. Gleiches gilt für den Fall, da die versicherte Person für das Verlassen der Stelle legitime Gründe zu nennen vermag (BGE 124 V 238 E. 4b/aa).

2.6 Als legitimer Grund im vorgenannten Sinne gilt die Kündigung einer Arbeitsstelle, die die Gesundheit der versicherten Person gefährdet. 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, C 128/96). 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 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).

2.7 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; THOMAS 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, a.a.O., S. 165f.).

3.1 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht, wonach Versicherungsträger und Gerichte von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen haben (BGE 125 V 195 E. 2, 122 V 158 E. 1a). Dies bedeutet, dass in Bezug auf den rechtserheblichen Sachverhalt Abklärungen dann vorzunehmen sind, wenn und soweit hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (Urteil des EVG vom 8. März 2001, C 102/00, E. 1b; BGE 117 V 282 E. 4a; AHI-Praxis 1994 S. 212 E. 4a; SVR-Rechtsprechung 1999, IV Nr. 10 S. 28 E. 2c).

3.2 Die Verwaltung als verfügende Instanz und im Beschwerdefall das Gericht dürfen eine Tatsache erst und nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (MAX KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4. Auflage, Bern 1978, S. 135). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (HANS-ULRICH STAUFFER/BARBARA KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, Zürich 2008, S. 347 ff.). 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 (BGE 126 V 360 E. 5b, 125 V 195 E. 2, 121 V 47 E. 2a, 121 V 208 E. 6b).

4. Die Beschwerdeführerin war seit 17. August 2018 krankgeschrieben. Mit Bericht vom 21. Januar 2018 hat Dr. med. D.____, FMH Innere Medizin, als Diagnose eine physische und psychische Erschöpfung bei chronischer Überlastung mit Mehrarbeit und Mobbingssituation festgehalten. Weiter hielt Dr. D.____ fest, eine Rückkehr an diese Arbeitsstelle sei für die Beschwerdeführerin nicht zumutbar. Die Beschwerdeführerin bleibe für diese Stelle 100 % arbeitsunfähig, für jede andere Stelle sei sie voll arbeitsfähig. Nach Ablauf der Sperrfrist gemäss Art. 336c Abs. 1 lit. c OR im Februar 2018 haben die Beschwerdeführerin und die Arbeitgeberin

am 22. März 2018 eine Aufhebungsvereinbarung abgeschlossen und den Arbeitsvertrag per 31. März 2018 aufgelöst.

4.1 Die Beschwerdegegnerin vertritt die Auffassung, dass in casu davon auszugehen sei, dass die Aufhebungsvereinbarung auf Initiative des Arbeitgebers ausgearbeitet und unterzeichnet worden sei. Deshalb sei vorliegend von einer Arbeitgeberkündigung auszugehen. Dieser Auffassung ist ohne weiteres zuzustimmen. In der Tat ergibt sich aus den Akten, dass die Aufhebungsvereinbarung wohl durch die Arbeitgeberin ausgearbeitet wurde und sich die Beschwerdeführerin lediglich damit einverstanden erklärt hat. Weiter ist auch nicht ersichtlich, dass die Beschwerdeführerin einen arbeitsrechtlich relevanten Anlass zur Kündigung gegeben hätte. Die krankheitsbedingte Absenz kann jedenfalls keinen ihr vorwerfbaren Grund zur Kündigung darstellen. Da aber die Sperrfrist für eine Kündigung durch den Arbeitgeber gemäss Art. 336c Abs. 1 lit. b OR – in casu 180 Tage – abgelaufen war, war die Arbeitgeberin zur Kündigung auch berechtigt, auch wenn die Beschwerdeführerin für die betreffende Stelle – immer noch – nicht arbeitsfähig war. Mit der Arbeitslosenkasse ist somit von einer Arbeitgeberkündigung auszugehen, womit keine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit durch Selbstkündigung vorliegt.

4.2 Weiter vertritt die Beschwerdegegnerin die Auffassung, die Beschwerdeführerin habe mit der Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung im gegenseitigen Einvernehmen auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses verzichtet und damit den Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit erfüllt. Daran würden auch die vorliegenden Arztberichte nichts ändern.

4.2.1 Es ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin sich mit der Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung damit einverstanden erklärt hat, dass der Arbeitsvertrag ohne Einhaltung der Kündigungsfrist beendet werde. Gemäss Rechtsprechung ist aber der Verzicht auf die Einhaltung der Kündigungsfrist als selbstverschuldete Arbeitslosigkeit zu werten, welche grundsätzlich mit einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu sanktionieren ist, da der Arbeitslosenkasse durch den Verzicht auf Lohnfortzahlung oder Krankentaggeld ein Schaden entsteht. Die Höhe der Einstellung in der Anspruchsberechtigung hängt von der Dauer der Lohnfortzahlung bzw. des Taggeldanspruchs im Krankheitsfall ab (Audit-Letter 2017/2 – September 2017 des Staatssekretariats für Wirtschaft [seco]).

4.2.2 Dr. D.____ hält in ihrem Schreiben vom 21. Januar 2018, aber auch im Arztzeugnis vom 16. März 2018 fest, dass die Beschwerdeführerin an der bisherigen Arbeitsstelle nicht mehr arbeitsfähig war. Aufgrund der Darstellung sowohl der Ärztin als auch der Beschwerdeführerin ist dem zuzustimmen. Nachdem die Beschwerdeführerin seit dem 17. August 2018 aufgrund physischer und psychischer Erschöpfung bei chronischer Überlastung mit Mehrarbeit und Mobbingsituation krankgeschrieben war, ist davon auszugehen, dass eine Rückkehr an die bisherige Arbeitsstelle nicht mehr zumutbar war bzw. die Beschwerdeführerin für diese Arbeitsstelle zu 100 % arbeitsunfähig war. Im Übrigen ist auch die Krankentaggeldversicherung davon ausgegangen, dass die Beschwerdeführerin nur an einem *anderen* – nicht aber am bisherigen – Arbeitsplatz wieder voll arbeitsfähig war. Damit liegen legitime Gründe vor, welche die Wieder-

aufnahme der Tätigkeit an der bisherigen Arbeitsstelle als nicht mehr zumutbar erscheinen lassen.

4.2.3 Es stellt sich nun die Frage, ob die Beschwerdeführerin während der laufenden Kündigungsfrist also in der Zeit vom 1. April 2018 bis 30. Juni 2018 überhaupt noch Anspruch auf Lohn bzw. Krankentaggelder gehabt hätte, wenn sie zufolge Krankheit an der Arbeitsstelle verhindert war. Denn nur wenn die Beschwerdeführerin durch ihr Einverständnis in die Aufhebung des Arbeitsvertrages auf Lohn oder Krankentaggelder verzichtet, verursacht sie der Arbeitslosenkasse einen Schaden. Mit dieser Frage hat sich die Vorinstanz nicht auseinandergesetzt. Vielmehr ist sie offensichtlich davon ausgegangen, dass die Beschwerdeführerin während der Kündigungsfrist entweder Lohn oder Krankentaggelder erhalten hätte.

Ob die Beschwerdeführerin noch Anspruch auf Lohn bzw. Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall hatte, ist nach den arbeitsrechtlichen Bestimmungen im OR (vgl. dazu auch die Berner, Basler und Zürcher Skala) bzw. nach den im Normalarbeitsvertrag (vgl. dazu auch den Hinweis im Arbeitsvertrag vom 24. Juni 2011 unter Ziff. 7 auf ein beigelegtes Merkblatt für die Unfall- und Krankentaggeldversicherung) oder – gegebenenfalls – im Gesamtarbeitsvertrag getroffenen Regelungen zu beurteilen. Weder befindet sich das Merkblatt in den Akten noch ist ersichtlich, dass die Vorinstanz das Vorliegen eines Gesamtarbeitsvertrags geprüft hätte. Abzuklären bleibt auch, ob gestützt auf die – anscheinend – von der Arbeitgeberin abgeschlossenen Krankentaggeldversicherung nicht weiterhin Krankentaggelder durch die Versicherung zu erbringen waren, insbesondere ob eine allfällige Leistungspflicht zeitlich abgelaufen war oder ob die Krankentaggeldversicherung für den vorliegenden Fall, dass die Beschwerdeführerin an einer anderen Arbeitsstelle voll arbeitsfähig war, ihre Leistungen einstellen durfte, wie sie dies geltend gemacht hat (vgl. Schreiben der Vaudoise vom 15. Mai 2018).

4.3 Zusammenfassend ist festzuhalten, dass vorweg abzuklären ist, ob die Beschwerdeführerin, hätte sie dem Aufhebungsvertrag nicht zugestimmt, überhaupt Lohn- oder Krankentaggeldansprüche gegenüber der Arbeitgeberin hätte. Ist dies der Fall, so ist die Sanktion gemäss der Dauer der Lohnfortzahlung/Krankentaggeldanspruch festzulegen. Hat die Beschwerdeführerin während der gesamten Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf Lohn oder Krankentaggeld, so wäre die verfügte Einstelldauer nicht zu beanstanden. Hat sie jedoch keinen Anspruch auf Lohn oder Krankentaggelder so ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nicht gerechtfertigt.

Demzufolge ist die Angelegenheit zur Vornahme weiterer Abklärungen und zum Erlass einer neuen Verfügung an die Arbeitslosenkasse zurück zu weisen. In diesem Sinne ist die vorliegende Beschwerde gutzuheissen.

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

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird in dem Sinne gutgeheissen, dass die Angelegenheit zur Vornahme weiterer Abklärungen im Sinne der Erwägungen und zum Erlass einer neuen Verfügung an die Arbeitslosenkasse Baselland zurückgewiesen wird.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

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