



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 29. Mai 2019 (715 18 310 / 133)

Arbeitslosenversicherung

Selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit; die Beschwerdeführerin konnte nicht rechtsgenügend darlegen, dass ihr aus gesundheitlichen Gründen ein Verbleib an der bisherigen Arbeitsstelle zumindest bis zur Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle nicht zumutbar gewesen wäre.

_____ Besetzung Präsidentin Eva Meuli, Gerichtsschreiber Pascal Acrémann

_____ Parteien **A.**_____, Beschwerdeführerin, vertreten durch Therese Hintermann, Rechtsanwältin, Martin Disteli-Strasse 9, 4601 Olten

gegen

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

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Die 1975 geborene A._____ war zuletzt seit dem 1. Januar 2013 bei der B._____AG in Y._____ als Springerin angestellt. Am 11. Oktober 2017 kündigte sie das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist per 31. Januar 2018. Am 28. November 2017 meldete sie sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum X._____ (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und erhob gleichentags bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Kasse) Anspruch

auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Februar 2018. Mit Verfügung vom 14. März 2018 stellte die Kasse A._____ ab dem 1. Februar 2018 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung ein, da die Versicherte ihre Arbeitsstelle gekündigt habe, ohne dass ihr eine neue Stelle vertraglich zugesichert gewesen sei. Mit Entscheid vom 18. August 2018 hiess die Einspracheinstanz des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit Basel-Landschaft (KIGA), Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, die gegen die Verfügung vom 14. März 2018 von der Versicherten erhobene Einsprache insofern teilweise gut, als sie die Einstelldauer auf 27 Tage reduzierte. Zur Begründung brachte sie im Wesentlichen vor, dass eine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht rechtsgenügend belegt sei. Zwar habe ein belastendes Verhältnis der Versicherten zum Vorgesetzten bestanden. Ein Mobbing im rechtlichen Sinne sei indes nicht hinreichend erstellt.

B. Hiergegen erhob A._____, vertreten durch Rechtsanwältin Therese Hintermann, am 19. September 2018 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Sie beantragte die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 18. August 2018 und die Zusprechung der gesetzlichen Leistungen; unter o/e-Kostenfolge. In verfahrensrechtlicher Hinsicht beantragte sie die Bewilligung der unentgeltlichen Rechtspflege mit Rechtsanwältin Therese Hintermann als Rechtsvertreterin. In der Begründung trug sie im Wesentlichen vor, dass ihr ein Verbleib am bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr zumutbar gewesen sei.

C. Die Kasse schloss in ihrer Vernehmlassung vom 10. 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 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 kommt 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, weshalb auch die sachliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts gegeben ist. Auf die im Übrigen form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO (in der ab 1. Januar 2019 geltenden Fassung) entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 20'000.-- durch Präsidialentscheid. Im vorliegenden Fall sind eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Umfang von 27 Tagen bei einem Taggeld von Fr. 177.85 und damit ein Streitwert von Fr. 4'801.95 zu beurteilen. Über die Beschwerde ist demnach präsidial zu entscheiden.

2. Streitig ist, ob die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu Recht für die Dauer von 27 Tagen in der Anspruchsberechtigung einstellte.

3.1 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).

3.2 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 derselben nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und den persönlichen Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt (ARV 1982 Nr. 4 S. 39). 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 (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV).

3.3 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. 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; 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, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 116).

3.4 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 Aufgeben einer Stelle ohne triftigen Grund 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).

3.5 Als legitimer Grund im vorgenannten Sinne gilt die Kündigung einer Arbeitsstelle, die die Gesundheit der versicherten Person gefährdet. Gesundheitsgefährdende Arbeitsstellen sind nicht mehr zumutbar im Sinne von Art. 16 AVIG. Eine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen muss durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel) belegt sein. Aus Gründen der Rechtssicherheit darf sich die Arbeitslosenkasse nicht mit blossen Behauptungen der versicherten Person begnügen, sondern benötigt vielmehr zweckdienliche Beweismittel, welche primär die versicherte Person im Rahmen der ihr obliegenden Mitwirkungspflicht bei der Abklärung des Sachverhalts beizubringen hat (BGE 124 V 234 E. 4b/bb).

3.6 Dagegen vermögen ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen (Urteil des Bundesgerichts vom 9. Juni 2017, 8C_66/2017, E. 2). 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, seit 2007 Schweizerisches Bundesgericht] 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).

4.1 In verfahrensrechtlicher Hinsicht ist schliesslich auf folgende Grundsätze hinzuweisen: 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). 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 17. Juni 2009, 8C_412/2009, E. 1).

4.2 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 (MAX KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, Bern 1984, S. 136). 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 Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (BGE 138 V 218 E. 6 mit weiteren Hinweisen).

5. Zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführerin ein Verschulden an ihrer Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV anzulasten ist. Aufgrund der vorliegenden Akten stellt sich der rechtserhebliche Sachverhalt wie folgt dar: Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 28. November 2017 gab die Beschwerdeführerin an, Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei Mobbing gewesen. Die Frage, ob sie im Zeitpunkt der Kündigung oder während der Kündigungsfrist wegen Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert gewesen sei, verneinte sie. Am 23. Oktober 2017 bestätigte die ehemalige Arbeitgeberin den Erhalt des Kündigungsschreibens vom 11. Oktober 2017 und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf den 31. Januar 2018. Gleichzeitig kündigte sie Abklärungen durch die betriebliche Sozialberatung an und stellte die Beschwerdeführerin per sofort frei. In der Arbeitgeberbescheinigung vom 14. Februar 2018 wurde bei der Frage nach dem Grund der Kündigung auf das Schreiben vom 11. Oktober 2017 hingewiesen. Auf Nachfrage der Arbeitslosenkasse hin hielt die Personalverantwortliche der ehemaligen Arbeitgeberin am 15. Juni 2017 fest, dass die Versicherte die Personalabteilung bereits am 2. Dezember 2015 über Unstimmigkeiten zwischen ihr und ihrem Vorgesetzten informiert habe. In der Folge seien mit den Beteiligten Vereinbarungen hinsichtlich der weiteren Zusammenarbeit getroffen worden. Hernach seien mit der Versicherten in regelmässigen Abständen Gespräche geführt worden, letztmals drei Wochen vor Eingang der Kündigung. Dabei habe die Versicherte nie ausgeführt, von ihrem Vorgesetzten schlecht behandelt oder gar gemobbt worden zu sein. Vielmehr habe sie bestätigt, dass sich die Situation stark gebessert habe und soweit alles in Ordnung sei. Das belastende Verhältnis zwischen der Versicherten und ihrem Vorgesetzten sei zwar bekannt gewesen. Über weiterhin bestehende tiefgreifende Probleme habe die Versicherte aber weder berichtet noch hätten sich Hinweise darauf ergeben. Die von der Versicherten am 11. Oktober 2017 vorgetragenen massiven Vorwürfe gegen den Vorgesetzten hätten daher überrascht. Die Abklärungen der betrieblichen Sozialberatung (Bericht vom 13. Juni 2018) hätten den Mobbingverdacht weder bestätigen noch entkräften können. Hierfür wären weitere Gespräche notwendig gewesen, für welche die Versicherte jedoch nicht zur Verfügung gestanden habe. Aufgrund

der Tatsache, dass sie den Untersuchungsprozess abgebrochen hatte, sich die Vorwürfe der Versicherten nicht bestätigten und das Verhältnis zwischen ihr und ihrem Vorgesetzten durch die massiven Vorwürfe endgültig zerstört war, sei die Kündigung akzeptiert und die Mitarbeiterin für den Rest der Kündigungsfrist freigestellt worden.

6. Unbestritten kündigte die Beschwerdeführerin das Arbeitsverhältnis mit der B.____AG am 11. Oktober 2017 unter Beachtung der dreimonatigen Kündigungsfrist ordentlich per 31. Januar 2018, ohne dass ihr eine andere Arbeitsstelle zugesichert gewesen wäre. Die Frage der Einstellung in der Anspruchsberechtigung beurteilt sich demgemäss danach, ob ihr ein Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle bis zum Auffinden einer neuen Anstellung zumutbar gewesen wäre (vgl. E. 3.3 hiervor). Damit ist zu prüfen, ob die von der Beschwerdeführerin vorgebrachte Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis oder durch andere geeignete Beweismittel belegt ist (vgl. E. 3.5 hiervor).

7. Am 12. Oktober 2017 attestierte Dr. med. C.____, FMH Allgemeine Innere Medizin, vom 12. bis 22. Oktober 2017 eine krankheitsbedingte vollständige Arbeitsunfähigkeit. Sodann bescheinigte die Hausärztin Dr. med. D.____, FMH Allgemeine Innere Medizin, am 20. Oktober 2017 arbeitsplatzspezifisch eine vollständige Arbeitsunfähigkeit vom 19. bis 29. Oktober 2017. Im Arztzeugnis betreffend die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen vom 18. Januar 2018 gab Dr. D.____ an, die Versicherte seit dem 19. Oktober 2017 zu behandeln. Sie habe gesundheitliche Probleme geschildert, die aufgrund der Tätigkeit beim Arbeitgeber (Mobbing) entstanden seien und sie bei der Arbeit beeinträchtigt hätten. Sie sei aufgrund ihrer eigenen Untersuchungen und ihrer Einschätzung zum Schluss gekommen, dass es der Versicherten aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar sei, am bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben. Am 1. Februar 2018 führte Dr. med. E.____, FMH Psychiatrie und Psychotherapie, aus, dass die Versicherte aufgrund einer langandauernden Belastungssituation am Arbeitsplatz im Oktober 2017 zwei psychotherapeutische Sitzungen wahrgenommen habe. Sie habe dünnhäutig und weinerlich gewirkt und von emotionaler Erschöpfung, somatischen Symptomen, Überforderungsgefühlen, Motivationsschwierigkeiten und Verlust von Freude berichtet. Aufgrund von ausgeprägten Ängsten habe sich die Versicherte nicht mehr vorstellen können, an den Arbeitsort zurückzukehren. In den beiden Sitzungen seien psychoedukative Elemente und der Umgang mit der bestehenden Situation besprochen worden. Weitere Therapiesitzungen seien nicht durchgeführt worden. Am 14. September 2018 führte Dr. E.____ weiter aus, dass er die Versicherte am 27. und am 31. Oktober 2017 gesehen habe. Sie habe im Zusammenhang mit einer lange bestehenden zwischenmenschlichen als Mobbing erlebten Belastungssituation am Arbeitsplatz psychische Probleme geschildert. Sie habe die Tätigkeit trotz der Belastungssituation über lange Zeit ausgeübt. Im Oktober 2017 sei es dann zu einer psychischen Dekompensation gekommen, worauf sie die Arbeitsstelle gekündigt habe. Eine Rückkehr an ihre damalige Arbeitsstelle sei ihr zu diesem Zeitpunkt aufgrund ihres psychischen Zustands und der unverändert bestehenden Belastungssituation – nicht zuletzt wegen der drohenden psychischen Verschlechterung – nicht mehr möglich gewesen. Im Psychostatus hätten sich eine depressive Symptomatik mit Affektlabilität, Selbstzweifel, emotionale Überforderungsgefühle und Erschöpfung, Niedergestimmtheit, eine Antriebsstörung, Freud- und Lustlosigkeit,

Stimmungsschwankungen, Schlafstörungen, Gedankenkreisen, Konzentrationsschwierigkeiten, Gedächtnisprobleme, Kopfschmerzen und eine Druckgefühl auf der Brust gezeigt. Die Versicherte habe unüberwindbare Ängste geschildert, zur Arbeit zurückzukehren. Diagnostisch sei von einer schweren Anpassungsstörung (ICD-10 F43.2) auszugehen. Zu jenem Zeitpunkt habe eine vollständige Arbeitsunfähigkeit bestanden. Die damaligen Umstände am Arbeitsplatz hätten zu diesem Zustand geführt. Erfahrungsgemäss komme es ohne Mediation resp. Klärung der Situation nicht zu einer spontanen Besserung. Vielmehr sei davon auszugehen, dass eine Rückkehr an den Arbeitsplatz einen Rückfall provozieren würde. Er habe der Versicherten nicht geraten, das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Es sei jedoch nachvollziehbar, dass die Kündigung „aus der Krankheit heraus“ erfolgt sei.

8.1 Wie unter Erwägung 3.6 hiervoor ausgeführt, vermögen ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen. Belegt die versicherte Person allerdings 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. Bei der Prüfung der Unterlagen fällt zunächst auf, dass kein echtzeitliches Arztzeugnis zu finden ist, dem die Unzumutbarkeit des Verbleibens an der bisherigen Stelle zu entnehmen wäre. Die Zeugnisse der Dres. C.____ und D.____ vom 12. Oktober 2017 und 20. Oktober 2017 bescheinigen zwar eine (vorübergehende) Arbeitsunfähigkeit. Sie legen aber nicht in rechtsgenügender Weise dar, dass es der Beschwerdeführerin aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar gewesen wäre, am bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben. Ihre Atteste enthalten weder Angaben zur Diagnose noch nehmen sie hinreichend Bezug auf die von der Beschwerdeführerin konkret ausgeübte Tätigkeit. Die Unzumutbarkeit des Verbleibens an der bisherigen Stelle ist ausschliesslich durch die nachträglich erstellten Bescheinigungen und Berichte der behandelnden Ärzte Dr. D.____ vom 18. Januar 2018 und Dr. E.____ vom 14. September 2018 bescheinigt worden. Da die Beschwerdeführerin erst nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses bei den Dres. D.____ und E.____ in Behandlung stand, basieren ihre Einschätzungen letztlich einzig auf den Angaben der Beschwerdeführerin. Deshalb reichen ihre Beurteilungen unter Berücksichtigung der strengen Rechtsprechung (vgl. E. 3.6 hiervoor) – nicht aus, um zu belegen, dass es der Beschwerdeführerin unzumutbar war, zumindest bis zur Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle am Arbeitsplatz zu bleiben. Bei dieser medizinischen Sachlage kann im Zeitpunkt der Kündigung nicht von einer Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz gesprochen werden. Es fehlt diesbezüglich an einem eindeutigen ärztlichen Zeugnis. Gegen eine Gesundheitsschädigung, welche eine sofortige Kündigung notwendig gemacht hätte, spricht sodann die Tatsache, dass sich in den Akten keinerlei Anhaltspunkte finden, wonach in der weiter zurückliegenden Vergangenheit bereits einmal eine ärztliche Konsultation stattgefunden oder eine Arbeitsunfähigkeit bestanden hätte. Zudem wies die Beschwerdeführerin in ihrem ausführlich begründeten Kündigungsschreiben vom 11. Oktober 2017 lediglich darauf hin, dass ihr Arzt ihr empfohlen habe, „vorübergehend nicht mehr zur Arbeit zu gehen“. Von einem ärztlichen Rat zur Kündigung, ist nicht die Rede. Es liegen auch keine anderen geeigneten Beweismittel bei den Akten, die auf eine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen schliessen lassen würden.

8.2 Soweit sie geltend macht, ihre Stelle wegen Mobbing gekündigt zu haben, erscheint dieser Vorwurf nicht hinreichend gesichert. Die zur Klärung der Situation beauftragte betriebliche Sozialberatung konnte den Mobbingverdacht zwar weder bestätigen noch entkräften, da die Versicherte den Untersuchungsprozess abgebrochen hatte. Die Personalverantwortliche der ehemaligen Arbeitgeberin führte aber am 15. Juni 2018 glaubhaft aus, die Versicherte habe auf wiederholte Nachfrage hin keine tiefgreifenden Probleme mit dem direkten Vorgesetzten erwähnt und es hätten sich auch sonst keine Hinweise darauf ergeben. Aufgrund der Angaben der Beschwerdeführerin kann darauf geschlossen werden, dass zwischen ihr und ihrem Vorgesetzten Spannungen bestanden. Indes ist, wie eingangs (vgl. E. 3.3 hiavor) dargelegt, nach der Rechtsprechung bei der Frage der Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ein strenger Massstab anzulegen. Solange nicht ausgewiesen ist, dass eine versicherte Person im Sinne der Schadenminderungspflicht alles Zumutbare unternommen hat, um die Probleme am Arbeitsplatz mit ihren Vorgesetzten oder eventuell Mitarbeitern zu lösen, ist die Kündigung durch die versicherte Person auch bei einem schlechten Arbeitsklima oder beim Vorliegen gespannter Beziehungen zu Vorgesetzten und Mitarbeitern nicht gerechtfertigt.

8.3 Nach dem Ausgeführten steht fest, dass es im Rahmen der Mitwirkungspflicht der Parteien (vgl. E. 3.5 hiavor) an der Beschwerdeführerin gelegen wäre, die Notwendigkeit der Aufgabe der Arbeitsstelle glaubhaft zu machen, was ihr nicht gelungen ist. Die Beschwerdeführerin kann nicht rechtsgenügend darlegen, dass ein zwingender Grund zur freiwilligen Stellenaufgabe vorgelegen hat. Ein Kausalzusammenhang zwischen der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin und der Arbeitsstelle im Sinne einer Gesundheitsgefährdung ist nicht erstellt. Bei dieser Aktenlage wäre es der Beschwerdeführerin in arbeitslosenversicherungsrechtlicher Hinsicht deshalb zumutbar gewesen, ihre Anstellung – gegebenenfalls unter einer vorübergehenden Krankschreibung oder einer allfälligen ärztlichen Therapie – vorerst beizubehalten. In Anbetracht der Spannungssituation mit dem direkten Vorgesetzten kann der Wunsch nach einem Stellenwechsel zwar nachvollzogen werden, eine sofortige Kündigung mit der Folge des Bezugs von Arbeitslosenentschädigung zu Lasten der Allgemeinheit rechtfertigt sich vorliegend aber nicht, weshalb der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG als erfüllt zu betrachten ist. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist demnach im Grundsatz nicht zu beanstanden.

9.1 Zu prüfen bleibt, ob die Anzahl der Einstelltage korrekt ermittelt worden ist. Die Dauer der Einstellung bemisst sich einzig nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Sie beträgt nach Art. 45 Abs. 2 AVIV 1 - 15 Tage bei leichtem Verschulden, 16 - 30 Tage bei mittelschwerem Verschulden und 31 - 60 Tage bei schwerem Verschulden. Innerhalb dieses Rahmens entscheidet die Arbeitslosenkasse nach pflichtgemäsem Ermessen. Das Gericht greift nur mit Zurückhaltung in das der Arbeitslosenkasse zustehende Ermessen ein. Es setzt nicht sein Ermessen anstelle desjenigen der Arbeitslosenkasse, solange diese von ihrem Ermessen pflichtgemäss Gebrauch gemacht hat, also allen einschlägigen Gesichtspunkten gebührend Rechnung getragen hat.

9.2 Aufgrund der vorstehenden Erwägungen ist im vorliegenden Fall von einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit auszugehen. Demnach läge der grundsätzliche Rahmen für die Bemessung der Einstelltage zwischen 31 und 60 Tagen. Die Beschwerdegegnerin setzte die Dauer der Einstellung auf 27 Tage fest. Dabei unterschritt sie den grundsätzlichen Sanktionsrahmen für ein schweres Verschulden. Dies kann gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung dann angezeigt sein, wenn zwar kein entschuldbarer Grund für die Stellenaufgabe, wohl aber besondere Umstände im Einzelfall vorliegen (vgl. BGE 130 V 126 E. 3.2). Diese können sich auf die subjektive Situation der betroffenen Person oder auf eine objektive Begebenheit beziehen (Urteil des Bundesgerichts vom 17. Dezember 2009, 8C_829/2009, E. 3.1). Bei der Festlegung der Dauer der Einstellung ist zu Gunsten der Beschwerdeführerin zu Recht verschuldensmindernd berücksichtigt worden, dass das Verhältnis zum ehemaligen Vorgesetzten schon lange belastet war. Insgesamt ist die auf 27 Tage festgelegte Einstellung in der Anspruchsberechtigung in diesem Fall angemessen und sachlich gerechtfertigt. Das Kantonsgericht sieht selbst unter Berücksichtigung der Tatsache, dass damit der Sanktionsrahmen für schweres Verschulden unterschritten wird, keinen Anlass, in das vorinstanzliche Ermessen einzugreifen.

10. Aus dem Gesagten folgt, dass der angefochtene Einspracheentscheid vom 15. August 2018 nicht zu beanstanden ist. Die Beschwerdeführerin konnte nicht rechtsgenügend darlegen, dass ihr aus gesundheitlichen Gründen ein Verbleib an der bisherigen Arbeitsstelle zumindest bis zur Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle nicht zumutbar gewesen wäre. Die Beschwerdegegnerin hat sodann ihr Ermessen bei der Festlegung der Einstelltage korrekt ausgeübt. Die Beschwerde erweist sich folglich als unbegründet und ist abzuweisen.

11. 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. Eine Parteientschädigung wird nicht zugesprochen.

12.1 Abschliessend bleibt über den Antrag der Beschwerdeführerin zu befinden, es sei ihr die unentgeltliche Verbeiständung mit ihrer Rechtsvertreterin zu bewilligen. Gemäss Art. 61 lit. f Satz 2 ATSG wird der Beschwerde führenden Person, wo die Verhältnisse es rechtfertigen, ein unentgeltlicher Rechtsbeistand bewilligt. Praxisgemäss ist die unentgeltliche Verbeiständung im kantonalen Beschwerdeverfahren zu gewähren, wenn der Prozess nicht offensichtlich aussichtslos erscheint, die Partei bedürftig und die anwaltliche Verbeiständung notwendig oder doch geboten ist (UELI KIESER, ATSG-Kommentar, 3. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2015, Art. 61 Rz. 176 ff. mit Hinweisen auf die Rechtsprechung). Diese Voraussetzungen sind vorliegend zu bejahen: Die Bedürftigkeit der Versicherten ist gestützt auf die eingereichten Unterlagen gegeben, die Beschwerde kann nicht als offensichtlich aussichtslos bezeichnet werden und die anwaltliche Vertretung war geboten. Das Gesuch der Beschwerdeführerin um unentgeltliche Verbeiständung im vorliegenden Verfahren ist demnach zu bewilligen. Deren Rechtsvertreterin hat in ihrer Honorarnote vom 19. Februar 2019 einen Zeitaufwand von 10,67 Stunden geltend gemacht, was angesichts der sich stellenden Sachverhalts- und Rechtsfragen nicht zu beanstanden ist. Gemäss § 3 Abs. 2 der Tarifordnung für die Anwältinnen und Anwälte vom 17. November 2003 beträgt das Honorar bei unentgeltlicher Verbeiständung Fr. 200.-- pro Stunde. Hinzukommen die in der Honorarnote ausgewiesenen Auslagen von Fr. 107.90. Der

Rechtsvertreterin der Beschwerdeführerin ist deshalb für ihre Bemühungen ein Honorar in der Höhe von Fr. 2'414.50 (10.67 Stunden à Fr. 200.-- + Auslagen von Fr. 107.90 zuzüglich 7.7 % Mehrwertsteuer) aus der Gerichtskasse auszurichten.

12.2 Die Beschwerdeführerin wird ausdrücklich auf § 53a Abs. 1 des Gesetzes über die Organisation der Gerichte (GOG) vom 22. Februar 2001 aufmerksam gemacht, wonach eine Partei, der die unentgeltliche Rechtspflege gewährt wurde, zur Nachzahlung verpflichtet ist, sobald sie dazu in der Lage ist.

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 ausgerichtet.

Zufolge Bewilligung der unentgeltlichen Verbeiständung wird der Rechtsvertreterin der Beschwerdeführerin ein Honorar in der Höhe von Fr. 2'414.50 (inkl. Auslagen und Mehrwertsteuer) aus der Gerichtskasse ausgerichtet.

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