



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 18. Oktober 2017 (715 17 219 / 270)

Arbeitslosenversicherung

Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz; ein eindeutiges ärztliches Zeugnis liegt nicht vor.

_____ Besetzung Präsidentin Eva Meuli, Gerichtsschreiber Pascal Acrémann

_____ Parteien A._____, Beschwerdeführerin, vertreten durch Dr. Alex Ertl, Rechtsanwalt, FURER & KARRER Rechtsanwälte, Gerbergasse 26, 4001 Basel

gegen

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

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Die 1978 geborene A.____ war ab 1. Oktober 2015 kaufmännische Sachbearbeiterin beim Gericht X.____. Am 21. November 2016 kündigte sie das Arbeitsverhältnis per 28. Februar 2017. Am 6. Februar 2017 meldete sich A.____ beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Gelterkinden (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und erhob am 7. Februar 2017 bei der Öffentli-

chen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. März 2017.

B. Mit Verfügung Nr. 741/2017 vom 11. April 2017 stellte die Arbeitslosenkasse A._____ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. März 2017 für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Daran hielt die Einspracheinstanz des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit Baselland (KIGA), Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, mit Entscheid vom 22. Juni 2017 fest.

C. Hiergegen erhob A._____, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Alex Ertl, am 13. Juli 2017 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), wobei sie unter o/e-Kostenfolge die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 22. Juni 2017 beantragte. Eventualiter seien ihr aufgrund eines geringen Verschuldens lediglich fünf Einstelltage zu verfügen. Subeventualiter sei der Entscheid vom 22. Juni 2017 aufzuheben und die Sache sei zur Vervollständigung des Sachverhalts und erneuter Entscheidung an die Vorinstanz zurückzuweisen. Zur Begründung hielt sie im Wesentlichen fest, dass ihr der Verbleib an der gekündigten Stelle aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar gewesen und ihr deshalb kein Verschulden anzulasten sei.

D. Die Arbeitslosenkasse schloss mit Vernehmlassung vom 30. August 2017 auf Abweisung der Beschwerde.

Die Präsidentin zieht **in Erwägung** :

1.1 Auf die beim sachlich und örtlich zuständigen Gericht form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde vom 13. Juli 2017 ist 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. 10'000.-- durch Präsidialentscheid. Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 191.35 beläuft sich der Streitwert auf Fr. 5'931.85. Die Angelegenheit ist deshalb präsidial zu entscheiden.

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, Schweizeri-

ches 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 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 (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).

2.3 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 (BGE 124 V 238 E. 4; ARV 1986 Nr. 23 mit Hinweisen; 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). 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).

2.4 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 („volontairement“) Aufgeben einer Stelle ohne triftigen Grund („sans motif légitime“) sanktioniert. Damit dürfen bei einer völkerrechtskonformen Auslegung von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV keine überhöhten Anforderungen an die Zumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz gestellt werden; insbesondere sind bei der Zumutbarkeitsprüfung auch subjektive Beweggründe der versicherten Person zu berücksichtigen. Vermag die versicherte Person für das Verlassen der Stelle legitime Gründe zu nennen, kann nicht von einer freiwilligen Preisgabe der Beschäftigung im Sinne des Übereinkommens gesprochen werden (Urteil des Bundesgerichts vom 30. April 2009, 8C_958/2008, E. 2.2 mit Hinweisen).

2.5 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).

2.6 Dagegen vermögen ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen (SVR 1997 ALV Nr. 105 S. 323, C128/96). Bei Schwierigkeiten wie Auseinandersetzungen, Stresssituationen und dergleichen ist es der versicherten Person grundsätzlich zuzumuten, ihre Stelle nicht ohne Zusicherung einer neuen Anschlussstelle aufzugeben. Das Bundesgericht hat festgehalten, dass belastende Verhältnisse am Arbeitsplatz eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht rechtfertigen. Sie können aber allenfalls beim Verschulden berücksichtigt werden (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG, 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).

3.1 In verfahrensrechtlicher Hinsicht ist schliesslich auf folgende Verfahrensgrundsätze 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 (vgl. BGE 125 V 195 E. 2; 122 V 158 E. 1a). 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).

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 sodann 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 126 V 360 E. 5b; 125 V 195; 121 V 47 E. 2a; 208 E. 6b mit Hinweis).

4. Es steht unbestritten fest, dass die Beschwerdeführerin das bestehende Arbeitsverhältnis auf den 28. Februar 2017 auflöste, ohne dass ihr im Kündigungszeitpunkt von anderer Seite verbindlich eine neue 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 zumutbar gewesen wäre (vgl. E. 2.3 hiervor).

5. Aufgrund der Akten stellt sich der rechtserhebliche Sachverhalt wie folgt dar: Die Beschwerdeführerin war ab 1. Oktober 2015 beim Gericht X._____ zunächst in einem befristeten, ab 1. Oktober 2016 in einem unbefristeten Anstellungsverhältnis angestellt. Am 21. November 2016 kündigte sie den Arbeitsvertrag per 28. Februar 2017. Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 7. Februar 2017 gab die Versicherte an, wegen „Mobbing“ gekündigt zu haben. Zudem wies sie darauf hin, vom 20. Dezember 2016 bis 28. Februar 2017 krankheitsbedingt arbeitsunfähig gewesen zu sein. Anlässlich der Gewährung des rechtlichen Gehörs führte die Versicherte am 23. März 2017 (Eingang) aus, dass schwierige Arbeitsverhältnisse im Team bestanden hätten. Sie habe das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen aufgelöst. Den beigelegten Zeugnissen der behandelnden Ärztin pract. med. B._____, FMH Allgemeine Innere Medizin, vom 21. Dezember 2016 und 5. Januar 2017 ist zu entnehmen, dass die Versicherte vom 21. Dezember 2016 bis 15. Januar 2017 vollständig arbeitsunfähig gewesen wäre. Weiter bescheinigte der behandelnde Arzt Dr. med. C._____, FMH Psychiatrie und Psychotherapie, am 11. und 18. Januar 2017 ab 16. Januar 2017 bis 28. Februar 2017 eine vollständige Arbeitsunfähigkeit. Sodann hielt er am 7. Februar 2016 [recte: 2017] fest, dass die Versicherte seit dem 16. Dezember 2016 wegen einer depressiven Symptomatik in regelmässiger (meist wöchentlicher) Behandlung sei. Aus psychiatrischer Sicht erscheine die Kündigung des Arbeitsverhältnisses – bei ausgeprägten Konflikten mit Hinzuziehung des Care Managements – sinnvoll. In ihrer Einsprache vom 19. April 2017 verwies die Versicherte im Wesentlichen auf den Bericht ihrer Hausärztin pract. med. B._____ vom 13. April 2017. Demnach stehe sie in regelmässiger hausärztlicher Behandlung. Aus medizinischer Sicht habe im Herbst 2016 ganz klar die Indikation bestanden, die Arbeitsstelle zu kündigen. Da sich die gesundheitliche Situation im Verlauf weiter zugespitzt habe, habe sie vom 21. Dezember 2016 bis 15. Januar 2017 eine vollständige Arbeitsunfähigkeit attestiert. Hernach habe Dr. C._____ eine vollständige Arbeitsunfähigkeit bescheinigt. Am 5. Juli 2017 diagnostizierte pract. med. B._____ einen Verdacht auf eine mittelschwere depressive Episode bei Mobbing am Arbeitsplatz (ICD-10 F32.1). Sie hielt fest, dass die Versicherte seit März 2016 in regelmässiger hausärztlicher Behandlung stehe und am Arbeitsplatz einer stark belastenden und gesundheitsgefährdenden Mobbingssituation ausgesetzt gewesen sei. Bereits zu jener Zeit hätten sich gesundheitliche Auswirkungen gezeigt. Aus medizinischen Gründen sei im Herbst 2016 zur Wahrung der Gesundheit eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses unumgänglich gewesen. Sie habe grosse Sorgen gehabt, dass die Gesundheit der Versicherten, sollte sie am Arbeitsplatz verbleiben, stark gefährdet gewesen wäre. Aus diesem Grund habe sie ihr dringend geraten, das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Zudem habe sie ihr empfohlen, sich einer psychiatrischen Behandlung zu unterziehen. Der behandelnde Psychiater Dr. C._____ habe bestätigt, dass ein Verbleib an der bisherigen Arbeitsstelle die Gesundheit der Versicherten stark gefährdet hätte. Ein weiterer Verbleib an der bisherigen Stelle während der Dauer der Kündigungsfrist sei nicht zu verantworten gewesen.

6.1 Wie unter Erwägung 2.6 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 (BGE 124 V 234 E. 4b/bb S. 238; Urteil 8C_943/2012 vom 13. März 2013 E. 2). 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 Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgte am 21. November 2016. Zu diesem Zeitpunkt war die Beschwerdeführerin weder arbeitsunfähig geschrieben noch hatte sie die Psychotherapie bei Dr. C._____ begonnen. Die Unzumutbarkeit des Verbleibens an der bisherigen Stelle ist ausschliesslich durch die nachträglich erstellten Bescheinigungen und Berichte der behandelnden Ärzte pract. med. B._____ vom 21. Dezember 2016, 5. Januar 2017, 13. April 2017 und 5. Juli 2017 und Dr. C._____ vom 11. und 18. Januar 2017 sowie 7. Februar 2017 bescheinigt worden. Diese Berichte sind aber insbesondere in Bezug auf den Verlauf der gesundheitlichen Entwicklung und die medizinische Begründung für die Unzumutbarkeit nicht hinreichend schlüssig. Zwar wird darin bestätigt, dass die Situation am Arbeitsplatz einen negativen Einfluss auf den Gesundheitszustand der Beschwerdeführerin gehabt habe. Indessen reicht die Aussage von Dr. C._____ im Bericht vom 7. Februar 2017, wonach ein Stellenwechsel aus medizinischer Sicht „sinnvoll“ gewesen sei – mit Blick auf die Tatsache, dass die Beschwerdeführerin zu jener Zeit weder arbeitsunfähig war noch in psychiatrischer Behandlung stand, und unter Berücksichtigung der strengen Rechtsprechung (vgl. E. 2.3 hiervoor) – nicht aus, um zu belegen, dass es der Beschwerdeführerin unzumutbar war, zumindest bis zur Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle am Arbeitsplatz zu bleiben. Demnach stellen sein Bericht vom 7. Februar 2017 sowie dessen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vom 11. und 18. Januar 2017 keine geeigneten Entscheidungsgrundlagen dar. Dasselbe gilt für die Berichte der behandelnden Hausärztin pract. med. B._____ vom 21. Dezember 2016 und 5. Januar 2017. Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin lässt sich aus den erst im Rahmen des Einsprache- bzw. Beschwerdeverfahrens erstellten Berichten der behandelnden Hausärztin vom 13. April 2017 und 5. Juli 2017 nichts zu ihren Gunsten ableiten. Dies gilt umso mehr, als die behandelnde Ärztin erst im Bericht vom 5. Juli 2017 – wohl unter dem Eindruck der drohenden Einstellung in der Anspruchsberechtigung – explizit darauf hinweist, der Versicherten dringend geraten zu haben, das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Es liegen auch keine anderen geeigneten Beweismittel bei den Akten, die auf eine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen schliessen lassen. Dass die aufgegebenen Stelle – wie von der Versicherten behauptet – aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar gewesen wäre, ist demnach nicht hinreichend erstellt. Unter diesen Umständen kann im Zeitpunkt der Kündigung nicht von einer Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz gesprochen werden. Es fehlt diesbezüglich an einem eindeutigen ärztlichen Zeugnis (vgl. E. 2.5 hiervoor).

6.2 Nach dem Ausgeführten steht fest, dass es im Rahmen der Mitwirkungspflicht der Parteien (vgl. E. 2.5 hiervoor) an der Beschwerdeführerin gelegen wäre, die medizinische Notwendigkeit der Aufgabe der Arbeitsstelle glaubhaft zu machen, was ihr nicht gelungen ist. Die Be-

schwerdeführerin kann nicht rechtsgenügend darlegen, dass ein zwingender Grund zur freiwilligen Stellenaufgabe vorgelegen hat. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist demnach im Grundsatz nicht zu beanstanden.

7.1 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 pflichtgemäßem 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.

7.2 Vorliegend hat die Arbeitslosenkasse das Verhalten der Versicherten als schweres Verschulden qualifiziert, was eine Einstellungsdauer von 31-60 Tagen zur Folge hat. Innerhalb dieses Rahmens hat sie eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 31 Tagen verfügt. Bei der Festlegung der Dauer der Einstellung hat sie zu Recht zu Gunsten der Beschwerdeführerin berücksichtigt, dass Probleme am Arbeitsplatz bestanden haben und die Versicherte gesundheitliche Beschwerden aufwies. Insgesamt ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im untersten Bereich des schweren Verschuldens von 31 Tagen nicht zu beanstanden. Die Arbeitslosenkasse hat ihr Ermessen in Würdigung aller Umstände pflichtgemäss ausgeübt. Gegebenheiten, die eine abweichende Ermessensausübung als näher liegend erscheinen lassen würden, sind jedenfalls nicht ersichtlich.

8. Aus dem Gesagten folgt, dass der angefochtene Einspracheentscheid vom 22. Juni 2017 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.

9. 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 dem Prozessausgang entsprechend 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.

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