



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 20. November 2024 (715 24 117)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit

Besetzung Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiber i.V. Nicki Rohrbach

Parteien **A.**_____, Beschwerdeführerin

gegen

Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32,
4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Die 1969 geborene A.____ war seit dem 1. August 2019 als Visual Merchandiser bei B.____ angestellt. Am 5. September 2023 kündigte sie das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist per 31. Dezember 2023. Am 28. November 2023 meldete sie sich zur Arbeitsvermittlung an und erhob am 8. Dezember 2023 bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. Januar 2024. Mit Verfügung vom 14. Februar 2024 stellte die Arbeitslosenkasse die Versicherte mit Wirkung ab 1. Januar 2024 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von

31 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein, da sie ihre Stelle gekündigt habe, ohne dass ihr eine andere vertraglich zugesichert gewesen sei. Eine von der Versicherten gegen diese Verfügung erhobene Einsprache wies die Einspracheinstanz des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA) Baselland, Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse mit Einspracheentscheid vom 3. April 2024 ab.

B. Hiergegen erhob A.____ am 27. April 2024 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), und beantragte sinngemäss die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 3. April 2024 und den Verzicht auf die Einstellung in der Anspruchsberechtigung. Als Begründung hielt sie im Wesentlichen fest, dass ihr ein Verbleib am bisherigen Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar gewesen sei.

C. In ihrer Vernehmlassung vom 5. Juli 2024 schloss die Kasse auf vollumfängliche 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. Vorliegend erfüllte die Beschwerdeführerin ihre Kontrollpflicht im Kanton Basel-Landschaft. Nach § 54 Abs. 1 lit. a des kantonalen Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG. Auf die beim sachlich und örtlich zuständigen Gericht form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist demnach einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 20'000.-- durch Präsidialentscheid. Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 254.35 beläuft sich der Streitwert vorliegend auf Fr. 7'884.85. Die Angelegenheit ist deshalb präsidial zu entscheiden.

2. Nachfolgend ist zu prüfen, ob die Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit während 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden ist

und in diesem Zusammenhang insbesondere, ob ihr der Verbleib an der bisherigen Stelle aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar war.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um eine 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, Arbeitslosenversicherung, in: Schindler/Tanquerel/Tschannen/Uhlmann, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 3. Auflage, Basel 2016, Rz. 828 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 ist. Ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt dann vor, wenn und soweit der Eintritt oder das Andauern der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 3. Februar 2009, 8C_842/2008, E. 3.2, mit Hinweis). 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, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (vgl. 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. Die Frage der Zumutbarkeit der Arbeitsstelle beurteilt sich anhand von Art. 16 AVIG, wonach eine Arbeit als zumutbar gilt, wenn sie 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, Bern 1987, N. 27 zu Art. 16; JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 116).

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). Ärztliche Zeugnisse müssen einerseits eine Diagnose und andererseits eine aussagekräftige Erklärung für die Arbeitsunfähigkeit (Kausalität) enthalten.

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, heute: Schweizerisches Bundesgericht, III. und IV. öff.-rechtl. Abteilungen] 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 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben Versicherungsträger und Gerichte von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen (BGE 138 V 218 E. 6 mit weiteren Hinweisen; Art. 43 Abs. 1 und Art. 61 lit. c ATSG). Dies bedeutet, dass in Bezug auf den rechtserheblichen Sachverhalt Abklärungen vorzunehmen sind, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (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 27. November 2013, 8C_742/2013, E. 4.2). Die Mitwirkungspflicht kommt als allgemeiner Verfahrensgrundsatz auch im kantonalen Beschwerdeverfahren zur Anwendung und bedeutet das aktive Mitwirken der Parteien bei der

Feststellung des Sachverhalts (vgl. Thomas Locher, Grundriss des Sozialversicherungsrechts, 3. Aufl., Bern 2014, S. 542, 598; Fritz Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Aufl., Bern 1983, S. 284 f.).

3.2 Das Kantonsgericht besitzt in Sozialversicherungssachen die vollständige Überprüfungsbefugnis und ist in der Beweismwürdigung frei (§ 57 VPO in Verbindung mit Art. 61 Satz 1 ATSG; Art. 61 lit. c ATSG). Die Verwaltung als verfügende Instanz und im Beschwerdefall das Gericht dürfen eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (vgl. RENÉ RHINOW / HEINRICH KOLLER / CHRISTINA KISS / DANIELA THURNHERR / DENISE BRÜHL-MOSER, Öffentliches Prozessrecht, 4. Auflage, Basel 2021, N 999). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (vgl. CRISTINA SCHIAVI, in: Basler Kommentar ATSG, Frésard-Fellay/Klett/Leuzinger [Hrsg.], Basel 2020, Art. 43 N 11; BGE 144 V 427 E. 3.2). Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhaltes genügt diesen Beweisanforderungen nicht. Es ist vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die das Gericht von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (vgl. BGE 144 V 427 E. 3.2, 138 V 218 E. 6 mit diversen Hinweisen).

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

4.2.1 Vom 1. August 2019 bis 31. Dezember 2023 arbeitete die Beschwerdeführerin als Visual Merchandiser beim B.____. Mit Schreiben vom 5. September 2023 kündigte sie das Arbeitsverhältnis auf den 31. Dezember 2023 ohne die Angabe eines Kündigungsgrundes.

4.2.2 Mit ärztlicher Bescheinigung vom 17. Oktober 2023 bestätigte Dr. med. C.____, FMH Innere Medizin, dass die Versicherte ihren bisherigen Arbeitsplatz aus medizinischen Gründen habe verlassen müssen.

4.2.3 Mit dem „Arztzeugnis betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen“ vom 20. Dezember 2023 - einem Formular der Arbeitslosenkasse - bestätigte Dr. C.____, dass es der Beschwerdeführerin aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar sei, am bisherigen Arbeitsplatz zu bleiben. Eine Arbeitsunfähigkeit wurde im Weiteren nicht festgestellt.

4.2.4 Am 8. Januar 2024 schilderte die Beschwerdeführerin ihre Situation an der Arbeitsstelle im Rahmen des rechtlichen Gehörs gegenüber der Arbeitslosenkasse. Sie sei in zwei neue „Tätigkeitsfelder“ eingestiegen. Aufgrund der zu kurzen Einarbeitungszeit seien ihre Aufgaben in einem der Aufgabengebiete unklar geblieben, was zu ungerechtfertigter Kritik an ihrer Arbeitsweise und dazu geführt habe, dass „schlecht über sie gesprochen“ worden sei. Im anderen Aufgabengebiet habe sie ebenfalls einen „schlechten Start“ gehabt aufgrund eines früheren Vorfalls, für den sie jedoch kein Verschulden getroffen hätte. Dies alles habe dazu geführt, dass sie ihre „gewohnte Arbeitsqualität sowie ausgewiesene Erfahrung und Knowhow“ nicht habe einbringen können. Die Belastung der Situation habe zu Stress, Schlafproblemen, Bauch-

schmerzen und Appetitlosigkeit geführt. Ein Wechsel in den alten Bereich sei nicht mehr möglich gewesen. Um sich zu schützen und nicht krank zu werden, habe die Beschwerdeführerin den Entschluss gefasst, die Stelle zu kündigen.

4.2.5 Mit Verfügung vom 14. Februar 2024 stellte die Arbeitslosenkasse die Taggeldleistung für 31 Tage wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ein, da die Beschwerdeführerin ihre Stelle gekündigt habe, ohne eine Ersatzstelle in Aussicht zu haben. Die Probleme am Arbeitsplatz, die gesundheitlichen Probleme und das Verhalten des Arbeitgebers wurden dabei insofern berücksichtigt, als die Einstelltage um fünf Tage reduziert wurden.

4.2.6 Schliesslich bestätigte Dr. C._____ mittels ärztlichen Attests vom 28. Februar 2024, dass die Ursachen, welche zur Kündigung führten, glaubhaft bereits im Sommer 2023 aufgetreten seien.

4.2.7 In ihrer Einsprache vom 1. März 2024 bestand die Beschwerdeführerin darauf, dass sie ihren Arbeitsplatz aus medizinischen Gründen habe kündigen müssen, was aus dem Attest von Dr. C._____ vom 28. Februar 2024 hervorgehe.

4.2.8 Im Einspracheentscheid vom 3. April 2024 führte die Beschwerdegegnerin im Wesentlichen aus, dass ein schlechtes Arbeitsklima oder Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen nicht zur Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses führen würden. Sollte eine gesundheitsbedingte Unzumutbarkeit bestehen, müsse der Arbeitslosenkasse ein eindeutiges Arztzeugnis vorgewiesen werden mit präzisen Angaben zum Gesundheitszustand, der Diagnose sowie einer aussagekräftigen Erklärung der Arbeitsunfähigkeit (Kausalität). Weder das Arztzeugnis vom 17. Oktober 2023 noch jenes vom 20. Dezember 2023 würden diesen Anforderungen genügen. Zudem sei kein echtzeitliches Arztzeugnis vorhanden, dem die Unzumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle zu entnehmen sei. Schliesslich sei auch die Anzahl der Einstelltage korrekt festgesetzt worden.

4.2.9 Mit Beschwerde vom 27. April 2024 beantragte die Beschwerdeführerin die Aufhebung des Einspracheentscheids sowie die Ausrichtung der Taggelder ab dem 1. Januar 2024 ohne Einstelltage. Sie beharrte auf dem Standpunkt, dass sie kein Verschulden treffe, da ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zumutbar gewesen sei. Es hätte „mehr als ein gespanntes Verhältnis zu den Arbeitskollegen bestanden“ und sei nicht nur um ihre Vorstellungen des Betriebsklimas gegangen. Im Weiteren habe sie gekündigt, um gesundheitlichen Folgen zuvorzukommen. Bei Beibehaltung der Arbeitsstelle wäre sie ernsthaft erkrankt.

5.1 Es ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin ihre Stelle beim B._____ auf den 31. Dezember 2023 kündigte, ohne dass ihr eine neue Stelle zugesichert war. Die Frage der Einstellung in der Anspruchsberechtigung beurteilt sich demgemäss danach, ob der Versicherten ein Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle bis zum Auffinden einer neuen zumutbar gewesen wäre (oben, Erwägung 2.3).

5.2 Die Beschwerdeführerin begründete die Unzumutbarkeit des Verbleibs an ihrer Arbeitsstelle mit den dortigen Umständen, die sie stark belastet hätten. Grundsätzlich können belastende Verhältnisse am Arbeitsplatz, etwa wegen eines schlechten Arbeitsklimas, Spannungen sowie Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses begründen (oben, Erwägung 2.6). Die Zumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle wird aus beweisrechtlicher Hinsicht vermutet (Urteil des Bundesgerichts vom 7. November 2018, 8C_513/2018, E. 2.2). Die Arbeitslosenkasse argumentiert mit CHOPARD, dass ein gespanntes Verhältnis zu Vorgesetzten und Mitarbeitern, ein der versicherten Person nicht entsprechendes Betriebsklima und auch Schwierigkeiten wie Auseinandersetzungen und Stresssituationen keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen vermögen (JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 124). Dagegen müsse es nach der Beschwerdeführerin gemeinverständlich sein, dass ein Mensch solche, wie von ihr geschilderte Umstände „nicht locker wegstecken“ könne. Zudem gab sie in ihrer Beschwerde an, dass in ihrer individuellen Situation, vor allem aufgrund des „unerträglichen“ Verhaltens ihrer Arbeitskollegen, mehr als „Spannungen“ vorgelegen seien. In Anbetracht des strengen Massstabs der Rechtsprechung ist aber nicht ersichtlich, inwiefern dies der Fall gewesen sein soll und wird von der Beschwerdeführerin auch nicht weiter begründet. Es mag verständlich sein, dass die Beschwerdeführerin den Wunsch nach einer anderen Stelle hatte. Dennoch war es aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht zumutbar, bis zur Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle am angestammten Arbeitsort zu bleiben (vgl. CHOPARD, a.a.O., S. 124).

5.3 Die Beschwerdeführerin machte weiter geltend, sie habe ihre Stelle kündigen müssen, um nicht ernsthaft zu erkranken. Im Folgenden ist deshalb zu prüfen, ob für sie der Verbleib an der Arbeitsstelle aus gesundheitlichen Gründen unzumutbar war. Dabei stellt sich die Frage, ob die gesundheitlichen Gründe rechtsgenügend, das heisst durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis oder durch andere Beweismittel belegt sind (oben, Erwägung 2.5). Die Beschwerdeführerin beruft sich auf die Arztzeugnisse ihres Hausarztes Dr. C._____ vom 17. Oktober 2023, 20. Dezember 2023 und 28. Februar 2024. Die Beschwerdegegnerin vertritt dagegen den Standpunkt, dass die entsprechenden Zeugnisse die Voraussetzungen von Lehre und Rechtsprechung nicht erfüllten. Sie seien nicht echtzeitlich, weshalb die Kündigung auch nicht auf ärztliche Empfehlung hin habe erfolgen können. Tatsächlich ist festzustellen, dass die Versicherte ihren Hausarzt Dr. C._____ nach dessen Angabe auf dem Arztzeugnis betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen vom 20. Dezember 2023 erst Anfang Oktober bezüglich ihrer gesundheitlichen Situation im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis konsultierte. Zu diesem Zeitpunkt hatte sie ihre Arbeitsstelle am 5. September 2023 bereits gekündigt. Die ärztlichen Zeugnisse von Dr. C._____, datierend vom 17. Oktober 2023, 20. Dezember 2023 und 28. Februar 2024, können damit nicht als echtzeitlich gelten (vgl. Urteil des Kantonsgerichts Basel-Landschaft vom 10. Juli 2014, Abteilung Sozialversicherungsrecht, 715 13 366 E. 5.5). Somit erfolgte die Kündigung auch nicht auf Empfehlung des Arztes. Zwar kann für die Glaubhaftmachung der Unzumutbarkeit des weiteren Verbleibs am bisherigen Arbeitsplatz auch ein nach dem Kündigungszeitpunkt ausgestelltes Arztzeugnis ausreichen. Dabei handelt es sich aber praxisgemäss um Fälle, in denen sich die Versicherten schon vor dem Kündigungszeitpunkt in ärztlicher Behandlung befanden, sodass der behandelnde Arzt den Gesundheitszu-

stand zum Zeitpunkt der Kündigung kannte (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 13. März 2013, 8C_943/2012, E. 3.1, 3.3, Urteil des Kantonsgerichts Basel-Landschaft vom 17. Oktober 2022, Abteilung Sozialversicherungsrecht, 715 22 152, E. 5.2). Vorliegend hat die Beschwerdeführerin ihren Hausarzt zwar noch während des laufenden Arbeitsverhältnisses, aber erst über drei Wochen nach der Kündigung konsultiert. Die Arztzeugnisse sind deshalb bereits aufgrund der fehlenden Echtzeitlichkeit ungeeignet, die Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsort zu beweisen.

5.4 Dass es sich die Beschwerdeführerin, wie sie vorbrachte, gewohnt gewesen sei, viel auszuhalten und aus Spargründen nicht schon früher einen Arzt aufsuchte, kann nicht ausschlaggebend sein. Es entsteht eher der Anschein, dass sie ihre vorgebrachten, gesundheitlichen Beschwerden zum Zeitpunkt der Kündigung nicht für behandlungsbedürftig hielt. Dies gestand sie denn indirekt auch ein, indem sie angab, sie habe schliesslich doch ärztlichen Rat benötigt, da es ihr „zunehmend kläglicher“ ergangen sei. Dass dieser Zeitpunkt erst nach der erfolgten Kündigung eintrat, spricht gegen ihr Vorbringen, aus gesundheitlichen Gründen gekündigt zu haben. Sie war vor dem Zeitpunkt der Kündigung überdies nie krankheitsbedingt arbeitsunfähig und erwähnte auch in ihrem Kündigungsschreiben vom 5. September 2023 keinerlei gesundheitliche Beschwerden. Dass die Beschwerdeführerin diesbezüglich erklärte, sie habe nicht mit Angabe eines Kündigungsgrundes ihre Mitarbeitenden in Schwierigkeiten bringen wollen, scheint nicht überzeugend. Erstens musste die Arbeitgeberin, die eine Sitzung einberufen habe, „um die Leute dazu zu bringen, sich fair zu verhalten“, über die Probleme der Versicherten im Groben bereits informiert gewesen sein. Zweitens ist nicht erkennbar, inwiefern die Angabe gesundheitlicher Beschwerden die Mitarbeitenden tangiert hätte. Gemäss eigener Aussage in der Beschwerde sieht die Beschwerdeführerin überdies auch selbst ein, dass sie schon früher einen Arzt hätte aufsuchen sollen.

5.5 Der Beschwerdegegnerin ist weiter darin zu folgen, dass die Unterlagen des behandelnden Arztes auch inhaltlich ungenügend sind. Am 17. Oktober 2023 bestätigte Dr. C._____ begründungslos, dass die Versicherte „aus medizinischen Gründen“ ihren Arbeitsort habe verlassen müssen. Weder spezifizierte er die medizinischen Gründe noch stellte er eine Diagnose. Er attestierte auch keine Arbeitsunfähigkeit, geschweige denn brachte er diese mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung. Im „Arztzeugnis betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen“ vom 20. Dezember 2023 gab Dr. C._____ an, dass die Versicherte gesundheitliche Probleme durch eine psychosoziale Überlastungssituation, Stressattacken und Schlafstörungen geschildert habe. Dabei gab er aber nur die Aussagen der Patientin wieder. Er bestätigte die Unzumutbarkeit des weiteren Verbleibs an der Arbeitsstelle, gleichzeitig aber keine generelle Arbeitsunfähigkeit. Dabei stellte er keine Diagnose und führte nicht aus, inwiefern die gesundheitlichen Probleme mit dem Arbeitsort haben in Verbindung stehen sollen. Es ist zwar festzuhalten, dass die Arbeitslosenkasse mit dem Formular auch nicht explizit danach fragte und jenes in diesem Sinne ungenügend ist. Es geht nicht an, dass die Arbeitslosenkasse bei den behandelnden Ärzten und Ärztinnen Arztzeugnisse gemäss ihren vorgegebenen Formularen einholt und diese sodann ohne Rückfrage als ungenügend bezeichnet (vgl. Urteil des Kantonsgerichts Basel-Landschaft vom 17. Oktober 2022, Abteilung Sozialversicherungsrecht, 715 22 152, E. 5.2). Dennoch kann vorliegend auf eine Rückweisung verzichtet werden, da kei-

ne neuen entscheidungswesentlichen Erkenntnisse zu erwarten sind (Urteil des Bundesgerichts vom 29. Mai 2012, 8C_28/2012, E. 4.2) und insgesamt zu wenig Anhaltspunkte für eine gesundheitliche Unzumutbarkeit bestehen. Beim ärztlichen Attest vom 28. Februar 2024 handelt es sich um eine Wiederholung der Aussage vom 17. Oktober 2023 mit der Ergänzung, dass die „Ursachen“, welche zur Kündigung führten, „glaubhaft bereits im Sommer 2023 aufgetreten seien“. Aus den bereits genannten Gründen genügt auch diese Beurteilung den Anforderungen der Rechtsprechung nicht. Insbesondere ist unklar, auf welche Ursachen sich Dr. C._____ bezog. Die Aussage widerspricht sich überdies mit seiner Angabe vom 20. Dezember 2023, dass ihn die Versicherte bezüglich der gesundheitlichen Problemen im Zusammenhang mit der Arbeitsstelle erst Anfang Oktober konsultiert habe. Nach dem Gesagten erweisen sich die Arztzeugnisse nicht als eindeutig im Sinne der Rechtsprechung und vermögen auch deshalb die Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz nicht rechtsgenüglich zu belegen. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die versicherte Person im Rahmen ihrer Mitwirkungspflicht bei der Sachverhaltsabklärung zweckdienliche Beweismittel beizubringen hat (BGE 124 V 234 E. 4 b/bb). Es wäre folglich an der Beschwerdeführerin gewesen, allfällige weitere Belege für eine gesundheitsbedingte Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu erbringen.

5.6 Die Beschwerdeführerin brachte weiter vor, sie bezweifle, dass die Einspracheinstanz des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA) Baselland, Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse Ihre Einsprache unparteiisch und gewissenhaft geprüft habe. Es ist aber festzustellen, dass sich im Einspracheentscheid dafür keinerlei Anzeichen finden und die Beschwerdeführerin ihr Vorbringen auch nicht weiter begründet.

5.7 Nach dem Ausgeführten ist die Beschwerdegegnerin zu Recht von einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ausgegangen.

6.1 Zu prüfen bleibt, ob die Anzahl der Einstelltage durch die Beschwerdegegnerin 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. 3 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.

6.2 Gemäss Art. 45 Abs. 4 AVIV liegt ein schweres Verschulden vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben (lit. a) oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (lit. b). Unter einem entschuldbaren Grund im Sinne dieser Bestimmung ist ein Grund zu verstehen, der das Verschulden mittelschwer oder leicht erscheinen lassen kann. Ein solcher im konkreten Einzelfall liegender Grund kann die subjektive Situation der betroffenen Person oder eine objektive Gegebenheit beschlagen (BGE 130 V 125 E. 3.5) und zu einer Unterschreitung des Sanktionsrahmens führen.

6.3 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.

7. Aus dem Gesagten folgt, dass der angefochtene Einspracheentscheid vom 3. April 2024 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.

8. Gemäss Art. 61 lit. f^{bis} ATSG ist das Verfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Sieht das Einzelgesetz keine Kostenpflicht vor, kann das Gericht einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, Gerichtskosten auferlegen. Da das AVIG keine Kostenpflicht vorsieht und sich die Parteien weder mutwillig noch leichtsinnig verhalten haben, sind für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

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

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