



**Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht**

**vom 13. März 2019 (715 18 333 / 61)**

---

**Arbeitslosenversicherung**

**Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen nicht rechtsgenügend belegt.**

\_\_\_\_\_ Besetzung                      Präsidentin Eva Meuli, Gerichtsschreiber Stephan Paukner

\_\_\_\_\_ Parteien                      **A.**\_\_\_\_\_, Beschwerdeführerin, vertreten durch Daniel Altermatt,  
Rechtsanwalt, Neuarlesheimerstrasse 15, Postfach 435,  
4143 Dornach

gegen

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

\_\_\_\_\_ Betreff                              Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A.            Die 1969 geborene A.\_\_\_\_\_ war seit Juli 2001 zunächst im Umfang von 70% und ab Januar 2017 im Umfang von 80% als Teamleiterin angestellt. Am 28. Februar 2018 kündigte sie ihr Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist per Ende Mai 2018. Am 7. Juni 2018 meldete sie sich bei der Kasse zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung und tags darauf zur Arbeitsvermittlung an.

B.            Mit Verfügung vom 9. Juli 2018 stellte die Kasse die Versicherte wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Da-

ran hielt sie mit Einspracheentscheid vom 6. September 2018 fest. Zur Begründung brachte sie im Wesentlichen vor, dass die Versicherte mit ihrer Kündigung einer möglichen Erkrankung habe zuvor kommen wollen. Sowohl im Zeitpunkt ihrer Kündigung als auch bereits geraume Zeit zuvor sei sie jedoch nicht arbeitsunfähig gewesen. Es sei nicht erstellt, dass ein Verbleiben am bisherigen Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen unzumutbar gewesen wäre.

C. Hiergegen erhob A.\_\_\_\_, vertreten durch Rechtsanwalt Daniel Altermatt, am 8. Oktober 2018 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), und beantragte die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 6. September 2018. Eventualiter seien die Einstelltage angemessen zu reduzieren, unter o/e-Kostenfolge. Zur Begründung liess sie in ihrer Beschwerdebegründung vom 30. Oktober 2018 im Wesentlichen geltend machen, dass die Kündigung aus gesundheitlichen Gründen habe erfolgen müssen. Dem eingereichten Arzteugnis zufolge leide sie an einer Erschöpfungssymptomatik. Dass daraus nur implizit hervorgehe, dass der behandelnde Arzt ihr geraten habe, die Anstellung zu kündigen, dürfe ihr nicht zum Nachteil gereichen. Sie sei bereits vor ihrer Kündigung über einen Zeitraum von drei Jahren hinweg in ärztlicher Behandlung gestanden. Der behandelnde Arzt sei offenbar bereits schon dazumal zur Ansicht gelangt, dass eine Beibehaltung der bisherigen Anstellungen unzumutbar sei. Die Tatsache, dass er diese Erkenntnis erst im Nachgang zur Kündigung festgehalten habe, ändere nichts an der Echtzeitlichkeit des entsprechenden Arzteugnisses. Durch das problembehaftete Verhältnis zu ihrer neuen Vorgesetzten habe sich die bereits vorbestehende Problematik der Erschöpfungssymptomatik verschärft. Unter der Gesamtwürdigung aller subjektiven und objektiven Umstände könne von einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit keine Rede sein.

D. Die Kasse schloss mit Vernehmlassung vom 17. Dezember 2018 auf Abweisung der Beschwerde.

Auf die Vorbringen der Parteien ist soweit notwendig in den nachfolgenden Erwägungen einzugehen.

Die Präsidentin zieht **in Erwägung** :

1.1 Auf die beim sachlich und örtlich zuständigen Gericht form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

1.2 Nach § 55 Abs. 1 VPO in der ab 1. Januar 2019 anwendbaren Fassung entscheidet die Präsidentin der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts bei Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 20'000.—. 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. 262.25 beläuft sich der Streitwert auf Fr. 8'129.75. 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, 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. 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 (ARV 1998 N 9 S. 44 E. 2b). 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; bestätigt im Urteil des Bundesgerichts vom 9. Juni 2017, 8C\_66/2017, E. 2; 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 (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). 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 oder 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 darauf hinzuweisen, dass das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht wird. Danach haben Versicherungsträger und Gerichte von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen (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 ist in Sozialversicherungssachen zur vollständigen Überprüfung befugt und in der Beweiswürdigung 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 blossе 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).

4.1 Es steht fest, dass die Beschwerdeführerin ihr Arbeitsverhältnis per Ende Mai 2018 aufgelöst hat, ohne dass ihr im Kündigungszeitpunkt von anderer Seite bereits eine neue Arbeitsstelle zugesichert gewesen wäre. Die Frage der Einstellung in der Anspruchsberechtigung beurteilt sich demgemäss danach, ob ihr ein Verbleib an der bisherigen Arbeitsstelle bis zum Auffinden einer neuen Anstellung zumutbar gewesen wäre (oben, Erwägung 2.3). 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 (oben, Erwägung 2.5).

4.2 Dem Arztzeugnis von Dr. C.\_\_\_\_, FMH Allgemeine Medizin, vom 12. Juli 2018 kann entnommen werden, dass sich die Versicherte bereits seit dem 12. Juni 2015 wegen einer Erschöpfungssymptomatik in ärztlicher Behandlung befunden habe. Die Frage, ob die Patientin gesundheitliche Probleme geschildert habe, die aufgrund der Tätigkeit beim Arbeitgeber entstanden seien oder die sie bei der Arbeit beeinträchtigt hätten, hat der Arzt bejaht. Die Versicherte habe psychosomatische Symptome mit Palpitationen, Angstzuständen, muskulären Verspannungen und rezidivierenden Infekten der oberen Luftwege gezeigt. Die empfohlene Krankenschreibung sei von ihr abgelehnt worden. Der Verbleib am bisherigen Arbeitsplatz hätte eher zu einer Verschlechterung der Symptomatik geführt. Eine Besserung hätte unter diesen Umständen nicht erwartet werden können. Wegen gesundheitlicher Unzumutbarkeit ihrer Arbeit sei die Versicherte vom 3. Oktober 2016 bis 6. Oktober 2016 letztmals zu 100% arbeitsunfähig gewesen. Grundsätzlich könne sie jede Tätigkeit ausüben, wenn die Rekonvaleszenz abgeschlossen sei (Kassen-Dok 94 f.).

4.3 Weitere Arztzeugnisse oder sonstige medizinische Unterlagen sind in den Akten keine vorhanden. Indessen ist dem Antrag der Versicherten zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung vom 7. Juni 2018 zu entnehmen, dass sie als Teamleiterin sehr viel Verantwortung getragen habe. Diese Tätigkeiten hätten Flexibilität und Belastbarkeit erfordert. Sie habe ihren Verantwortungsbereich gerne wahrgenommen, da sie von allen bisherigen Leitungen unterstützt worden sei. Ab August 2018 (recte: 2017) habe sich mit der neuen Leitung die Situation aber geändert. Sie habe sich zunehmend überfordert und missverstanden gefühlt (Kassen-Dok 22 ff.). Der Arbeitgeberbescheinigung vom 13. Juni 2018 zufolge hatte die Versicherte in den letzten zwölf Monaten ihrer Beschäftigung keine Absenzen wegen Krankheit oder Unfalls zu verzeichnen (Kassen-Dok 31). Im Fragebogen vom 29. Juni 2018 hat die Versicherte die Frage, ob sie ihr Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen aufgelöst habe, sowohl bejaht als auch verneint (Kassen-Dok 86). In ihrer Stellungnahme vom 29. Juni 2018 hat sie ausgeführt, dass sie seit rund drei Jahren vermehrt Stresssymptome aufgewiesen habe, weshalb sie sporadisch

auch immer wieder bei ihrem Hausarzt in Behandlung gestanden sei. Als alleinerziehende Mutter habe sie nebst ihrer beruflich grossen Verantwortung auch ihren Sohn betreut. Mit ihrem Pensum von 80% sei sie dabei an ihre Grenzen gelangt. Durch Rückhalt, Unterstützung und das Vertrauen ihrer jeweiligen Vorgesetzten habe sie diese Situation aber sehr gut meistern und einen vollen Einsatz leisten können. Mit der neuen Leitung sei dies ab August 2017 zusehends schwieriger geworden. Im Februar 2018 sei es zu einem Vorfall gekommen, wodurch sich ihr Vertrauen in ihre Vorgesetzte sehr negativ verändert habe. Ein persönliches Gespräch habe keine Lösung gebracht. Nicht nur sie sei betroffen gewesen, in der ganzen Abteilung seien Misstrauen und ein Vertrauensverlust spürbar gewesen. Die Arbeitssituation sei nicht mehr tragbar gewesen. Ab Februar 2018 sei klar gewesen, dass sie die Reissleine ziehen müsse. Sie habe sich nicht mehr genügend konzentrieren können. Ihre Gedanken hätten sich einzig noch darum gedreht, wie sie aus dieser aussichtslosen Situation herausfinde. Die einzige Lösung sei für sie die Kündigung gewesen. Sie habe in ihrer nächsten Umgebung in den letzten Jahren mit ansehen müssen, wie Arbeitskollegen in ein Burnout gefallen seien. Dies habe sie sehr nachdenklich gemacht, und sie habe so etwas nicht erleben wollen (Kassen-Dok 84 f.).

4.4 Der Einsprache der Versicherten vom 13. Juli 2018 ist zu entnehmen, dass sie vermeiden wollte, in ein Burnout zu fallen. Sie wisse aus Beobachtungen aus ihrem näheren, beruflichen Umfeld, dass eine solche Situation nicht zu einer positiven Ausgangslage beitrage und bei der Jobsuche nicht förderlich sei. Sie habe sich deshalb entschlossen, die Reissleine zu ziehen, um sich in den Bewerbungsgesprächen in einer angemessenen Verfassung präsentieren zu können. Unter den gegebenen Umständen sei eine Unzumutbarkeit partiell als gegeben zu erachten. Der Grad ihres Verschuldens sei aufgrund ihrer Selbstinitiative, weitere gesundheitliche Schäden abzuwenden, zu reduzieren. Es rechtfertige sich eine Dauer in der Anspruchsberechtigung im Umfang von zehn Tagen (Kassen-Dok 99 f.). Schliesslich findet sich in den Akten ein befristeter Arbeitsvertrag vom 18. September 2018. Daraus geht hervor, dass die Versicherte mit Wirkung ab 1. Oktober 2018 für die Dauer von drei Monaten eine befristete Anstellung im Umfang von 70% wieder als Teamleiterin zu denselben Lohnkonditionen mit der gleichen Anstellungsbehörde eingegangen ist, bei welcher sie zuvor bis Ende Mai 2018 angestellt gewesen war (Kassen-Dok 122).

5.1 Die Beschwerdeführerin lässt zusammengefasst geltend machen, dass ihre Kündigung zum Selbstschutz notwendig gewesen sei. Ein Zuwarten hätte die Inkaufnahme gravierender gesundheitlicher Probleme mit ungewissem Ausgang zur Folge gehabt. Die Kasse stellt sich demgegenüber auf den Standpunkt, dass trotz ärztlichen Berichts aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht nicht hinreichend erstellt sei, dass ein Verbleib am bisherigen Arbeitsplatz für die Beschwerdeführerin aus gesundheitlichen Gründen unzumutbar gewesen sei. Das Zeugnis von Dr. C.\_\_\_\_\_ würde den Anforderungen an ein rechtsgenügendes Arztzeugnis nicht genügen.

5.2 Wie bereits ausgeführt (oben, Erwägung 2.5) ist die Unzumutbarkeit des Verbleibens an einer Arbeitsstelle nur dann zu bejahen, wenn die versicherte Person die Umstände für ihre Kündigung durch ein echtzeitliches und eindeutiges ärztliches Zeugnis belegen kann. Diese Voraussetzungen sind hier nicht erfüllt. Der Beschwerdeführerin ist zwar beizupflichten, dass

sie sich schon länger in ärztlicher Behandlung befunden hat. Dies ändert jedoch nichts daran, dass sie ihre Stelle gekündigt hat, ohne dass ihr von ihrem Hausarzt vor ihrer Kündigung die Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen empfohlen worden war. Aus dem Arztzeugnis von Dr. C.\_\_\_\_ geht lediglich hervor, dass der Hausarzt der Versicherten empfohlen hatte, sich krankschreiben zu lassen. Unklar bleibt sodann, ob diese Empfehlung zeitnah vor der hier interessierenden Kündigung Ende Februar 2018 erfolgt ist oder nicht. Wie es sich damit genau verhält, kann jedoch offen bleiben: Es ist zwar glaubhaft, dass eine bereits vorbestehende Problematik in den gesundheitlichen Verhältnissen durch einen Wechsel der Vorgesetzten der Versicherten ab August 2017 verschärft worden ist. Daraus lässt sich aber nicht ableiten, dass der Verbleib in der bisherigen Anstellung im Sinne der dargelegten Rechtsprechung unzumutbar gewesen wäre. Dagegen spricht in erster Linie der Umstand, dass das Zeugnis von Dr. C.\_\_\_\_ erst im Einspracheverfahren eingereicht worden ist. Entgegen der von ihr vertretenen Auffassung ist die Echtzeitlichkeit einer ärztlichen Bescheinigung rechtsprechungsgemäss nämlich dann zu verneinen, wenn die Ausstellung eines entsprechenden Zeugnisses erst nach der Kündigungserklärung erfolgt (Urteil des Kantonsgerichts Basel-Landschaft vom 10. Juli 2014, Abteilung Sozialversicherungsrecht, 715 13 366 E. 5.5). Nicht anders verhält es sich im vorliegenden Fall. Daran vermögen die abweichenden Erläuterungen in der Beschwerdebeurteilung nichts zu ändern; die dort vertretene Auslegung des Zeugnisses von Dr. C.\_\_\_\_ (Beschwerdebeurteilung Ziffer 7) zeigt im Gegenteil auf, dass für die Annahme eines nicht mehr zumutbaren Verbleibens bei einer Arbeitsstelle eine ärztliche Bestätigung vorausgesetzt wird, welche keinen Spielraum für allfällige Interpretationen bietet. Hier aber liegt weder ein echtzeitliches noch ein genügend klares Zeugnis vor, wie es vorausgesetzt wäre, um die Unzumutbarkeit des Verbleibens am bisherigen Arbeitsplatz mit überwiegender Wahrscheinlichkeit zu belegen.

5.3 Der Hausarzt der Versicherten geht in seinem Zeugnis vom 12. Juli 2018 davon aus, dass ein Verbleib am bisherigen Arbeitsplatz „eher“ zu einer Verschlechterung der Symptomatik geführt hätte. Eine Verbesserung der gesundheitlichen Verhältnisse habe unter Beibehaltung der Anstellung nicht erwartet werden können. Dies mag durchaus zutreffen; dass ein Verbleib aber unzumutbar gewesen wäre und der sich über Jahre hinweg entwickelten Symptomatik nicht nur durch eine Krankschreibung, wie sie ärztlicherseits offenbar empfohlen worden war, sondern einzig mit einer Kündigung hätte entgegnet werden können, lässt sich den ärztlichen Aussagen nicht entnehmen. Gegen die Unzumutbarkeit eines Verbleibs sprechen aber auch die Aussagen der Versicherten, welche letztlich selbst bestätigt, sie habe die Reissleine gezogen, um sich bei künftigen Stellenbewerbungen noch in einer angemessenen Verfassung präsentieren zu können. Unter diesen Umständen kann nicht davon gesprochen werden, es läge eine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen vor (Kassen-Dok 86 und 122).

5.4 In objektiver Hinsicht liegt mit dem Zeugnis von Dr. C.\_\_\_\_ weder eine ärztliche Empfehlung noch eine schlüssige Bestätigung vor, dass eine Kündigung objektiv angezeigt gewesen wäre. Gegen eine Gesundheitsschädigung, welche eine sofortige Kündigung notwendig gemacht hätte, spricht ausserdem der Umstand, dass sich in den Akten keinerlei Anhaltspunkte finden lassen, wonach in der Vergangenheit bereits einmal eine massgebende Arbeitsunfähigkeit bestanden hätte. Die Beschwerdeführerin macht auch nicht geltend, dass sie vor ihrer Kün-

digung um eine Reduktion der Arbeitsbelastung bemüht gewesen wäre. Für einen Verbleib am bisherigen Arbeitsplatz aus persönlichen, nicht aber aus medizinischen Gründen spricht schliesslich die Tatsache, dass die Versicherte ab 1. Oktober 2018 eine befristete Anstellung im Umfang von 70% wiederum als Teamleiterin zu denselben Lohnkonditionen mit der gleichen Anstellungsbehörde eingegangen ist, bei welcher sie vier Monate zuvor bis Ende Mai 2018 noch angestellt gewesen war (Kassen-Dok 122). Bei dieser Aktenlage wäre es ihr in arbeitslosenversicherungsrechtlicher Hinsicht deshalb zumutbar gewesen, ihre Anstellung – gegebenenfalls unter einer vorübergehenden Krankschreibung oder einer allfälligen ärztlichen Therapie – vorerst beizubehalten. Der Beschwerdegegnerin ist daher beizupflichten, dass die Beschwerdeführerin für ihr entsprechendes Verhalten in arbeitslosenversicherungsrechtlicher Hinsicht – nämlich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Zusicherung einer anderen Anstellung – trotz allfälliger gesundheitlicher Probleme selbst einzustehen hat. Das Gericht verkennt dabei nicht, dass die Kumulation von Beruf und Familie insbesondere bei Alleinerziehenden eine grosse Belastung darstellt. Eine solche Belastung kann zweifelsohne auch zu gesundheitlichen Problemen führen, welcher die Betroffenen nur mit einer Beendigung der fraglichen Anstellung zu begegnen in der Lage sind. Die resultierenden Konsequenzen dürfen dem Gesagten zufolge aber nur dann auf die Arbeitslosenversicherung abgewälzt werden, wenn eine solche Beendigung ärztlicherseits klar und unmissverständlich bescheinigt ist. Dies ist hier nicht der Fall. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ist deshalb im Grundsatz nicht zu beanstanden.

6.1 Es verbleibt zu prüfen, ob die verfügte Einstellungsdauer angemessen ist. Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (vgl. Art. 30 Abs. 3 AVIG). Nach Art. 45 Abs. 2 AVIV wird die Einstellung in der Anspruchsberechtigung abgestuft; sie dauert 1-15 Tage bei leichtem (lit. a), 16-30 Tage bei mittelschwerem (lit. b) und 31-60 Tage bei schwerem (lit. c) Verschulden. Innerhalb dieses Rahmens fällt die Arbeitslosenkasse ihren Entscheid nach pflichtgemäsem Ermessen. Nach § 57 lit. c VPO hat die Präsidentin der sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts die angefochtene Verfügung auch auf deren Angemessenheit zu überprüfen. Sie greift jedoch bei der Beurteilung der von der Arbeitslosenkasse angeordneten Einstellungsdauer praxisgemäss nur mit Zurückhaltung in deren Ermessensspielraum ein.

6.2 Die Kasse hat das Verhalten der Versicherten als schweres Verschulden qualifiziert und die Dauer der Einstellung auf 31 Tage festgesetzt. Dabei unterschritt sie die bei selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit übliche Einstelldauer von 36 Tagen. Bei der Festlegung der Dauer der Einstellung zu Gunsten der Beschwerdeführerin hat sie berücksichtigt, dass die Versicherte gesundheitlich angeschlagen war und Probleme am Arbeitsplatz bestanden haben. Wie vorstehend dargelegt wurde, ist jedoch nicht ausreichend belegt, dass die Weiterführung der bisherigen Arbeit für die Beschwerdeführerin aus gesundheitlicher Sicht nicht zumutbar gewesen wäre. Die Beschwerdeführerin hat ihre Arbeitsstelle vor der Zusicherung einer neuen Anstellung aufgegeben und musste deshalb auch damit rechnen, nach Ablauf der Kündigungsfrist arbeitslos zu werden. Gemäss Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV liegt ein schweres Verschulden vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung

einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben hat. Wie oben dargelegt besteht kein Grund, – insbesondere auch keine Unzumutbarkeit aus gesundheitlicher Sicht – der die Kündigung der Beschwerdeführerin entschuldigen würde. Mit einer Einstelldauer von 31 Tagen bewegt sich die Beschwerdegegnerin an der unteren Grenze der gesetzlich vorgesehenen Dauer für ein schweres Verschulden. Die von ihr verfügte Einstelldauer ist deshalb nicht zu beanstanden. Die Beschwerde ist bei diesem Ergebnis abzuweisen.

7. 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 ist keine auszurichten.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
  2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
  3. Eine Parteientschädigung wird nicht ausgerichtet.