



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

**vom 27. März 2016 (715 16 143 / 79)**

---

**Arbeitslosenversicherung**

**Die Beschwerdeführerin wurde zu Recht für 27 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt, da es ihr im Rahmen ihrer Schadenminderungspflicht aus medizinischen Gründen zumutbar war, bis zur Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle beim bisherigen Arbeitgeber zu bleiben; die Beschwerde wird deshalb abgewiesen.**

\_\_\_\_\_  
Besetzung                      Präsidentin Eva Meuli, Gerichtsschreiberin i.V. Noémie Müller

\_\_\_\_\_  
Parteien                      A.\_\_\_\_\_, Beschwerdeführerin

gegen

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

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

A. Die 1964 geborene A.\_\_\_\_ war vom 1. Juli 2013 bis 31. Juli 2015 als Empfangsmitarbeiterin bei der B.\_\_\_\_ AG tätig. Mit Schreiben vom 27. Mai 2015 kündigte sie das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist per 31. Juli 2015. Sie meldete sich am 19. Juni 2015 beim regionalen Arbeitsvermittlungszentrum X.\_\_\_\_ (RAV) an und erhob am 22. Juni 2015 Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. August 2015. Mit Verfügung Nr.1735/2015 vom 1. Oktober 2015 stellte die Öffentliche Arbeitslosenkasse (Arbeitslosenkasse) A.\_\_\_\_ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. August 2015 für

die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Gegen die Verfügung erhob A.\_\_\_\_ mit Eingabe vom 29. Oktober 2015 Einsprache, welche von der Einspracheinstanz des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit Basel-Landschaft (KIGA), Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, mit Entscheid vom 8. April 2015 teilweise gutgeheissen wurde und die Einstelltage auf 27 Tage reduziert wurden.

B. Hiergegen erhob A.\_\_\_\_ mit Eingabe vom 3. Mai 2015 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Sie beantragte, es sei die Sachlage erneut zu überprüfen und eventualiter seien die Einstelltage zu reduzieren. Zur Begründung hielt sie im Wesentlichen fest, dass die Kündigung aus gesundheitlichen Gründen erfolgt sei. Sie sei durch systematisches Mobbing seitens ihrer direkten Vorgesetzten krank geworden und hätte Medikamente nehmen müssen.

C. In ihrer Vernehmlassung vom 20. Juni 2016 beantragte die Arbeitslosenkasse die Abweisung der Beschwerde und die Bestätigung des Einspracheentscheids vom 8. April 2016. Im Rahmen ihrer Abklärungen holte die Beschwerdegegnerin eine amtliche Erkundigung bei der B.\_\_\_\_ AG ein. Sie erkundigte sich nach den geltend gemachten Mobbing-Vorwürfen und bat um sachdienliche Angaben betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

D. Mit Eingabe vom 10. August 2016 nahm die Beschwerdeführerin zum Ergebnis der amtlichen Erkundigung der Beschwerdegegnerin Stellung und hielt an ihren bisherigen Anträgen fest.

E. Zwecks weiterer Abklärung des Sachverhalts holte das Kantonsgericht bei Dr. med. C.\_\_\_\_, Fachärztin für Psychiatrie und Psychotherapie FMH, eine amtliche Erkundigung ein. Dr. C.\_\_\_\_ antwortete mit Schreiben vom 28. September 2016 und 20. Oktober 2016, dass sie aufgrund fehlender Entbindung von der Schweigepflicht keine Auskunft geben könne.

F. Mit Eingabe vom 28. Oktober 2016 teilte die Beschwerdeführerin mit, ihre Ärztin nicht von der Schweigepflicht entbinden zu wollen, da es sich dabei um sehr persönliche und vertrauliche Angaben zu ihrer Person handeln würde.

G. Die Beschwerdegegnerin hielt mit Eingabe vom 21. November 2016 an der Abweisung der Beschwerde fest und beantragte die Bestätigung des Einspracheentscheides vom 8. April 2016.

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 kam die Beschwerdeführerin ihren Kontrollpflichten im Kanton Basel-Landschaft nach, weshalb die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts zu bejahen ist. Laut § 54 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht als einzige gerichtliche Instanz des Kantons Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG, weshalb auch die sachliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts gegeben ist. Auf die im Übrigen form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist daher einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 10'000.-- durch Präsidialentscheid. Im vorliegenden Fall ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Umfang von 27 Tagen bei einem Taggeld von Fr. 140.-- 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 eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (Schadenminderungspflicht; BGE 114 V 285 E.3, 111 V 239 E. 2a). Kommt sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen (vgl. 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: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 3. Aufl., Basel 2015, Rz. 828 ff.).

3.2 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Eine 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 (vgl.

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, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (vgl. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV). Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV findet die Schadenminderungspflicht (vgl. Art. 17 Abs. 1 AVIG) ihre Grenze grundsätzlich im Zumutbarkeitsgedanken. So gilt nach Art. 16 Abs. 1 AVIG eine Arbeit unter anderem noch als zumutbar, wenn sie 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, sozialrechtliche Abteilungen (vormals Eidgenössisches Versicherungsgericht [EVG]), hat in konstanter Praxis entschieden, dass bei der Frage der Zumutbarkeit bzw. Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ein strenger Massstab anzulegen ist (vgl. BGE 124 V 234 E. 4; ARV 1986 Nr. 23 mit Hinweisen). 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 (vgl. ARV 1976 Nr. 18; GERHARDS GEHARDS, Kommentar zum AVIG, Bd. I, N. 27 zu Art. 16; JAQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 116).

3.3 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).

3.4 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.

3.5 Ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen vermögen grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeits-

verhältnisses zu begründen (vgl. SVR 1997 ALV Nr. 105 S. 323, C 128/96). Bei Schwierigkeiten wie Auseinandersetzungen, Stresssituationen und dergleichen ist es der versicherten Person grundsätzlich zuzumuten, ihre Stelle nicht ohne Zusicherung einer neuen Anschlussstelle aufzugeben. So hat das Bundesgericht festgehalten, dass belastende Verhältnisse am Arbeitsplatz eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht rechtfertigen. Sie können aber allenfalls beim Verschulden berücksichtigt werden (vgl. Urteil des Bundesgerichts 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 (vgl. ARV 1986 Nr. 24 S. 95).

4.1 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben Versicherungsträger und Gerichte von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechts-erheblichen 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; THOMAS LOCHER/THOMAS GÄCHTER, Grundriss des Sozialversicherungsrechts, 4. Aufl., Bern 2014, § 70 Rz. 3 und 20ff.). Der Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne einer Beweisführungspflicht begriffsnotwendig aus. Im Sozialversicherungsprozess tragen die Parteien in der Regel eine Beweislast nur insofern, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesenen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten will.

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 erst und nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (MAX KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4. Auflage, S. 135). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosser Möglichkeit eines bestimmten Sachverhaltes genügt diesen Beweisforderungen nicht. Es ist vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die das Gericht von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (BGE 126 V 360 E. 5b, 125 V 195 E. 2, 121 V 47 E. 2a, 121 V 208 E. 6b).

5.1 Im Einspracheentscheid vom 8. April 2016 verneinte die Arbeitslosenkasse das Vorliegen von Mobbing. Sie hält fest, dass kein Arzteugnis vorliegen würde, aus welchem konkrete Gründe hervorgehen würden, weshalb die Verrichtung der Arbeit gesundheitsgefährdend gewesen sei. Zudem sei aus den Arzteugnissen vom 16. Juni 2015, 2. September 2015 und vom 14. Oktober 2015 nicht ersichtlich, seit wann sich die Beschwerdeführerin in ärztlicher Behandlung befunden hätte. Somit würden die vorliegenden ärztlichen Zeugnisse nicht den rechtlichen Anforderungen entsprechen, um einen entschuldbaren Grund zu begründen. Im Hinblick

auf die Mobbing-Vorwürfe hält sie fest, dass die Arbeitgeberin die Vorwürfe klar verneine. Die Beschwerdeführerin bringe zwar eine Reihe von abstrakten Handlungen vor, die Mobbinghandlungen darstellen könnten, jedoch sei es ihr nicht gelungen, diese in Zusammenhang mit ihrer Situation am Arbeitsplatz zu setzen. Aus diesen Gründen kam die Arbeitslosenkasse zum Schluss, dass das Verbleiben an der Arbeitsstelle bis zu einer Anschlussstelle zumutbar gewesen wäre. Allerdings wurden die gesundheitlichen Probleme und die Situation am Arbeitsplatz verschuldensmindernd berücksichtigt, weshalb die Einstelldauer auf 27 Tage reduziert wurde.

5.2 Die Beschwerdeführerin bringt in der Beschwerde vor, dass sie dem HR-Manager deutlich erklärt habe, weshalb die Zustände unzumutbar seien und bei ihr gesundheitliche Probleme hervorrufen würden. Zu den verneinten Mobbing-Vorwürfen führt sie aus, dass sie ausführliche und präzise Beispiele erwähnt habe, welche über normale Konfliktsituationen hinausgegangen seien, da sie systematisch gewesen seien und über einen längeren Zeitraum ange dauert hätten. Dadurch sei der Verbleib an der Arbeitsstelle nicht mehr zumutbar gewesen. Zudem würde es nicht in der Kompetenz eines Arztes/Psychiaters liegen, dem Patienten zur Kündigung zu raten. Aus den ärztlichen Zeugnissen gehe sehr wohl hervor, dass der Schritt zur Kündigung nachvollziehbar gewesen sei, da eine Depression und Schlafstörungen aufgetreten seien, welche eine Therapie und eine Medikation indiziert hätten. Sie betont, dass die Kündigung nicht mit der ausbleibenden Beförderung in Zusammenhang gestanden sei, und ihr bewusst sei, dass dies an sich kein Mobbing darstelle. Sie habe lediglich um mehr Stellenprozente gebeten, was ihr, vor der Einstellung der neuen Mitarbeiterin, zugesichert worden sei.

5.3 Die Beschwerdeführerin stand seit dem 1. Juli 2013 bei der B.\_\_\_\_ AG mit einem Pensum von 70% in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Mit Schreiben vom 27. Mai 2015 kündigte sie unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist auf den 31. Juli 2015. Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 22. Juni 2015 führte sie aus, dass die Kündigung aus gesundheitlichen Gründen erfolgt sei. 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. 3.2 hiavor).

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

6.2 Anlässlich der Gewährung des rechtlichen Gehörs führte die Beschwerdeführerin aus, dass sie das Arbeitsverhältnis aufgrund Mobblings aufgelöst habe. Sie sei dadurch krank geworden und habe Medikamente einnehmen müssen. Die Beschwerdeführerin legte zwei Arztzeugnisse bei. Das Arbeitsunfähigkeitszeugnis Nordwestschweiz vom 16. Juni 2015 bestätigt eine 100%-ige Arbeitsunfähigkeit vom 16. Juni bis 7. Juli 2015. Weitere Informationen zum Gesundheitszustand der Beschwerdeführerin sind dem Zeugnis nicht zu entnehmen. Im zweiten Zeugnis, datiert vom 2. September 2015, führt Dr. C.\_\_\_\_ aus, die Kündigung sei aus medizinischen Gründen gut nachvollziehbar.

6.3 In ihrer Einsprache vom 29. Oktober 2015 beantragte die Beschwerdeführerin die Aufhebung der Verfügung Nr. 1735/2015 vom 1. Oktober 2015. Darin machte sie geltend, dass die

ehemalige Arbeitgeberin eine neue Mitarbeiterin angestellt habe, welche die rechte Hand ihres Chefs wurde. Diese Mitarbeiterin habe sie auf subtile Art und Weise gemobbt. Gespräche mit der ehemaligen Arbeitgeberin hätten nichts gebracht und somit sei der einzige Weg die Kündigung gewesen. Eine interne Versetzung sei nicht möglich gewesen. Das Verbleiben an der Arbeitsstelle sei unzumutbar gewesen und ihr Gesundheitszustand habe sich stark verschlechtert. Dem beigelegten Arztzeugnis sei zu entnehmen, dass die Kündigung nachvollziehbar gewesen sei. Sie habe stark an Gewicht verloren und habe Schlafstörungen gehabt, weshalb sie auch Psychopharmaka habe einnehmen müssen. Eigentlich hätte die vorangegangene Therapie Ende Sommer abgeschlossen werden sollen und die Medikamente seien bereits seit über einem Jahr abgesetzt gewesen. Der verschlechterte Gesundheitszustand stehe im Zusammenhang mit der schrecklichen Arbeitsplatzsituation. Sie habe die Arbeit mit Herzblut ausgeübt. Nach der Kündigung habe sich der Gesundheitszustand erheblich gebessert. Im beigelegten Arztzeugnis vom 14. Oktober 2015 bestätigt Dr. C.\_\_\_\_, dass sich die Beschwerdeführerin schon vor der Kündigung Ende Mai 2015 bei ihr in einer längerdauernden ambulanten Behandlung befunden habe und diese bis anhin fortgesetzt werde. Die aktuell, sich bereits vor der Kündigung abzeichnende Verschlechterung des psychischen Zustandes (Depression) stehe wohl im Zusammenhang mit der Situation am Arbeitsplatz.

6.4 Im Rahmen des Einspracheverfahrens holte die Arbeitslosenkasse am 24. Februar 2015 eine amtliche Erkundigung bei der Arbeitgeberin ein. Diese erwähnte in ihrem Antwortschreiben vom 23. März 2015, dass die Beschwerdeführerin gesagt habe, dass die Zusammenarbeit mit der neuen Mitarbeiterin nicht ihren Erwartungen entspreche. Mobbingvorwürfe seien aber keine erhoben worden. Zudem habe sie mitgeteilt, dass sie ihr Arbeitspensum gerne erhöhen würde. Dieser Wunsch habe aber nicht berücksichtigt werden können. Einen Tag später habe die Beschwerdeführerin die Kündigung eingereicht.

6.5 Hierzu nahm die Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 4. April 2015 Stellung. Dabei zählte die Beschwerdeführerin eine Reihe von Handlungen auf, die ihrer Meinung nach über normale Konfliktsituationen hinausgehen würden. Ihre Person und ihre Arbeit seien in Frage gestellt worden. Sie sei teilweise ignoriert, nicht angehört und ihr seien Gespräche verweigert worden. Ihr seien Arbeitsaufgaben entzogen und die anspruchsvolleren Aufgaben der neuen Mitarbeiterin zugeteilt worden. Sie habe die Stelle nicht gekündigt, weil sie ihr Arbeitspensum nicht erhöhen habe können. Sie habe nach mehr Stellenprozenten gefragt und sei dabei übergegangen worden, indem die Arbeitgeberin eine neue Mitarbeiterin eingestellt habe. Dies sei eine subtile Art zu vermitteln, dass man nicht erwünscht sei. Die gesundheitlichen Auswirkungen seien unter anderem Schlafstörungen, Gewichtsverlust, Magenprobleme, Übelkeit, Kopfschmerzen, Niedergeschlagenheit und Depression gewesen. Sie sei gemobbt worden und die Situation sei ihrem direkten Vorgesetzten und dem HR-Manager bekannt gewesen.

6.6 Mit Schreiben vom 12. September 2016 holte das Kantonsgericht bei Dr. C.\_\_\_\_ eine amtliche Erkundigung ein. Dr. C.\_\_\_\_ wurde gebeten, sich zum Behandlungsbeginn, den Diagnosen sowie zum Krankheitsverlauf zu äussern. Weiter wurde Dr. C.\_\_\_\_ dazu befragt, ob sich der Gesundheitszustand vor der Kündigung am 27. Mai 2015 verschlechtert habe und ob sie aus ärztlicher Sicht und zum Schutz der Gesundheit ihrer Patientin eine Kündigung des Arbeits-

verhältnisses befürwortet oder empfohlen habe. Schliesslich wurde Dr. C.\_\_\_\_ gebeten, ihre Aussage in der ärztlichen Bescheinigung vom 14. Oktober 2015, wonach die Verschlechterung des psychischen Zustandes „wohl“ in Zusammenhang mit der Arbeitsplatzsituation gestanden sei, genauer zu erläutern.

Mit Schreiben vom 28. September 2016 und vom 20. Oktober 2016 teilte Dr. C.\_\_\_\_ dem Kantonsgericht mit, keine Auskunft geben zu können, da sie durch ihre Patientin nicht von der ärztlichen Schweigepflicht entbunden werde. Mit Schreiben vom 24. Oktober 2016 ersuchte das Kantonsgericht die Beschwerdeführerin darum, Dr. C.\_\_\_\_ von der ärztlichen Schweigepflicht zwecks Abklärung der offenen Sachverhaltsumstände zu entbinden. Aufgrund der vorliegenden Zeugnisse sei keine abschliessende Beurteilung möglich, weshalb das Kantonsgericht auf die Beantwortung der an Dr. C.\_\_\_\_ unterbreiteten Fragen angewiesen sei. Zudem wurde der Beschwerdeführerin angekündigt, dass die strittige Angelegenheit ansonsten aufgrund der bisher vorliegenden Aktenlage entschieden werde. In der Folge weigerte sich die Beschwerdeführerin, die Psychiaterin für die Beantwortung der sachbezogenen Fragen von der ärztlichen Schweigepflicht zu entbinden, da es sich dabei um persönliche und vertrauliche Informationen zu ihrer Person handeln würde. Sie wies nochmals daraufhin, dass sie infolge Mobblings am Arbeitsplatz in Absprache mit Dr. C.\_\_\_\_ Medikamente habe einnehmen müssen, da sich die Situation sehr negativ auf ihren psychischen und physischen Zustand ausgewirkt habe (Vgl. Eingabe der Beschwerdeführerin vom 28. Oktober 2016).

7.1 In einem ersten Schritt ist zu prüfen, ob der Eintritt der Arbeitslosigkeit auf ein Selbstverschulden der Beschwerdeführerin zurückzuführen ist. Aufgrund der Akten steht fest, dass die Beschwerdeführerin das seit Juli 2013 bestehende Arbeitsverhältnis bei der B.\_\_\_\_ AG mit Schreiben vom 27. Mai 2015 auf Ende Juni 2015 auflöste, ohne dass ihr zum damaligen Zeitpunkt von anderer Seite verbindlich eine neue Arbeitsstelle zugesichert gewesen wäre.

7.2 Die Beschwerdeführerin gab im Rahmen des rechtlichen Gehörs vom 4. September 2015 an, gemobbt worden zu sein. Deshalb sei auch ihr Verbleiben an der Arbeitsstelle unzumutbar gewesen. Mobbing ist nach einer vom Bundesgericht verwendeten Definition ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll (Urteile des Bundesgerichts vom 1. Juli 2010, 8C\_826/2009, E. 4.2 und vom 17. Mai 2010, 4A\_32/2010, E. 3.2 mit Hinweisen). Die Beschwerdeführerin begründete den Mobbing-Vorwurf im Wesentlichen damit, dass die Arbeitgeberin eine neue Mitarbeiterin eingestellt habe, anstatt ihr Arbeitspensum zu erhöhen. Durch die neue rechte Hand des Chefs sei sie auf subtile Art und Weise immer wieder angegriffen worden, ihr seien Arbeitsaufgaben entzogen und der neu eingestellten Mitarbeiterin zugeteilt worden. Die Beschwerdegegnerin macht zu Recht geltend, dass die höchstrichterlichen Voraussetzungen für Mobbing nicht erfüllt sind. In oben ausgeführtem Verhalten ist – angesichts der nur kurzen Zusammenarbeit von etwas mehr als vier Monaten – noch kein für Mobbing charakteristisches systematisches und über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten zu sehen. Die Beschwerdegegnerin bemerkt zu Recht, dass die Beschwerdeführerin kein konkretes Beispiel nenne, sondern nur abstrakte Mobbinghandlungen aufzähle. Zwar kann aufgrund der Angaben der Beschwerdeführerin darauf geschlossen

werden, dass auf persönlicher Ebene zwischen ihrer direkten Vorgesetzten und ihr Spannungen bestanden. Solche Schwierigkeiten reichen aber rechtsprechungsgemäss nicht aus, um den (vorläufigen) weiteren Verbleib an der Arbeitsstelle als unzumutbar erscheinen zu lassen (SVR 1997 ALV Nr. 105 S. 324 E. 2a mit Hinweis).

7.3.1 Es stellt sich somit die Frage, ob die von der Beschwerdeführerin vorgebrachte Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis oder durch ein anderes geeignetes Beweismittel belegt ist.

7.3.2 Mit der Anmeldung bei der Beschwerdegegnerin reichte die Beschwerdeführerin drei Arbeitszeugnisse ein. Das erste, es handelt sich um ein einfaches Arbeitsunfähigkeitszeugnis Nordwestschweiz, datiert vom 16. Juni 2015. Darin hält Dr. C.\_\_\_\_ eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit vom 16. Juni 2015 bis zum 7. Juli 2015 fest. Das zweite Arztzeugnis vom 2. September 2015 reichte die Beschwerdeführerin im Rahmen des rechtlichen Gehörs ein. Dem ist zu entnehmen, dass die behandelnde Psychiaterin die Kündigung nachvollziehen könne. Ein drittes Arztzeugnis vom 14. Oktober 2015 wurde durch die Beschwerdeführerin mit der Einsprache eingereicht. Darin bestätigt Dr. C.\_\_\_\_, dass die Beschwerdeführerin bereits vor Kündigung in einer länger andauernden Behandlung gestanden habe. Den psychischen Zustand der Beschwerdeführerin definiere sie als Depression. Mehr ist den Arztzeugnissen nicht zu entnehmen.

7.3.3 Wie die Beschwerdegegnerin zu Recht ausführt, fällt bei der Prüfung der Unterlagen auf, dass kein Arztzeugnis vorliegt, welches die Weiterführung der bisherigen Stelle für die Beschwerdeführerin unzumutbar erscheinen liesse. Die eingereichten Arztzeugnisse vermögen keinen entschuldigen Grund zu begründen. Weder das allgemeine Zeugnis Nordwestschweiz von Dr. C.\_\_\_\_ noch die eingeholten Berichte vom 16. Juni 2015 und vom 2. September 2015 enthalten Anhaltspunkte dafür, dass das Arbeitsverhältnis bei der B.\_\_\_\_ AG gesundheitsschädigend gewesen wäre. Dr. C.\_\_\_\_ erwähnt zwar eine Depression. Es ist aber nicht erstellt, dass die gesundheitlichen Beschwerden durch die Arbeitsplatzsituation ausgelöst wurden, denn von der Diagnose „Depression“ kann nicht per se auf gesundheitsgefährdende Umstände am Arbeitsplatz geschlossen werden. Es fehlt der Bezug zum Arbeitsverhältnis sowie eine Begründung für die Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses. Eine ärztliche Empfehlung, dass aus medizinischer Sicht eine Kündigung angezeigt gewesen wäre, liegt ebenfalls nicht vor. Dr. C.\_\_\_\_ gibt zwar an, dass sie die Kündigung nachvollziehen könne, nicht aber, dass sie dazu geraten habe. Im Arztzeugnis vom 14. Oktober 2015 bestätigt Dr. C.\_\_\_\_ so dann, dass sich die Beschwerdeführerin schon vorher bei ihr in Behandlung befunden habe. Auch die Beschwerdeführerin gibt in ihrer Einsprache an, dass eine Therapie Ende Sommer 2014 hätte abgeschlossen werden sollen und die entsprechende Medikation bereits über ein Jahr vorher abgesetzt gewesen sei. Diese Angaben deuten darauf hin, dass die Beschwerdeführerin wohl schon vor dem Arbeitsantritt ihrer direkten Vorgesetzten bei der B.\_\_\_\_ AG und somit unabhängig von der Arbeitsplatzsituation mit psychischen Beschwerden zu kämpfen hatte. Ob die durch Dr. C.\_\_\_\_ festgestellte Verschlechterung des Gesundheitszustandes somit auf die Arbeitsumstände zurückzuführen war und mit der Situation am Arbeitsplatz zusammenhing, ist gestützt auf die knappe Angabe nicht ausreichend erwiesen.

In Ausübung der Untersuchungspflicht ersuchte das Kantonsgericht Dr. C.\_\_\_\_\_ deshalb um weitere Auskünfte. In der Folge weigerte sich die Beschwerdeführerin, ihre Ärztin von der ärztlichen Schweigepflicht zu entbinden, weshalb es Dr. C.\_\_\_\_\_ verwehrt blieb, die näheren Umstände der Therapie zu erläutern. Damit bleiben die Umstände der Behandlung letztlich ungeklärt. Der unbewiesen gebliebene Sachverhalt wirkt sich zu Lasten der Beschwerdeführerin aus (vgl. E. 4.1 hiervor).

Im Hinblick auf den strengen Massstab bei der Beurteilung der Zumutbarkeit zum Verbleib an der bisherigen Stelle kann deshalb bei der vorliegenden Sachlage nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit angenommen werden, dass die Kündigung aus entschuldbaren gesundheitlichen Gründen erfolgt ist. Die Aussagen der Beschwerdeführerin alleine vermögen die Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz nicht rechtsgenügend zu belegen. Die Beschwerdeführerin kann nicht darlegen, dass ein zwingender Grund zur freiwilligen Stellenaufgabe vorgelegen hat. Der Beschwerdegegnerin ist deshalb darin beizupflichten, dass die Beschwerdeführerin für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Zusicherung einer anderen Anstellung einzustehen hat. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ist demnach nicht zu beanstanden.

8.1 Zu prüfen bleibt, ob die verfügte Einstelldauer von 27 Tagen angemessen ist. Sie beträgt nach Art. 45 Abs. 2 AVIV 1 bis 15 Tage bei leichtem Verschulden, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem Verschulden und 31 bis 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.

8.2 Vorliegend hat die Arbeitslosenkasse das Verhalten der Versicherten als schweres Verschulden qualifiziert, was eine Einstellungsdauer von 32-60 Tagen zur Folge hat. Innerhalb dieses Rahmens hat sie die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 31 Tagen verfügt. Im Rahmen des Einspracheverfahrens hat sie die Einstelltage reduziert und eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 27 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 gewisse gesundheitliche Beschwerden aufwies. Wie vorstehend in Erwägung 7.3.3 dargelegt wurde, ist nicht ausreichend belegt, dass die Weiterführung der bisherigen Stelle für die Beschwerdeführerin aus gesundheitlicher Sicht bis zum Auffinden einer neuen Arbeitsstelle nicht zumutbar gewesen wäre. Die Beschwerdeführerin hat ihre Stelle aufgegeben und musste 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. Insgesamt ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im oberen Bereich des mittelschweren Verschuldens von 27 Tagen demnach nicht zu beanstanden. Die Arbeitslosenkasse hat ihr Ermessen in Wür-

digung aller Umstände pflichtgemäss ausgeübt. Gegebenheiten, die eine abweichende Ermessensausübung als näher liegend erscheinen lassen würden, sind jedenfalls nicht ersichtlich.

9. Aus dem Gesagten folgt, dass der angefochtene Einspracheentscheid vom 8. April 2016 nicht zu beanstanden ist. Die Beschwerdeführerin konnte nicht darlegen, dass ihr aus gesundheitlichen Gründen ein Verbleib an der bisherigen Arbeitsstelle zumindest bis zur Zusage einer neuen Arbeitsstelle nicht zumutbar gewesen wäre. Die Beschwerdegegnerin hat so dann ihr Ermessen bei der Festlegung der Einstelltage korrekt ausgeübt. Die Beschwerde erweist sich folglich als unbegründet und ist abzuweisen.

10. Art. 61 lit. a ATSG hält fest, dass der Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein hat. Es sind deshalb 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>