



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

vom 6. August 2019 (715 18 275 / 184)

---

**Arbeitslosenversicherung**

**Einstellung der Anspruchsberechtigung: Frage der Zumutbarkeit des Verbleibs an der bisherigen Stelle; Reduktion von Verschulden und Einstelldauer wegen schwierigen Verhältnissen am Arbeitsplatz**

\_\_\_\_\_ Besetzung      Präsidentin Eva Meuli, Gerichtsschreiber Daniel Gfeller

\_\_\_\_\_ Parteien      A.\_\_\_\_\_, Beschwerdeführerin, vertreten durch Raffaella Biaggi, Advokatin, St. Jakobs-Strasse 11, Postfach 3003, 4002 Basel

gegen

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

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

A. Die 1963 geborene A.\_\_\_\_\_ war seit 1. April 2011 bis 30. April 2018 als Pharma-Assistentin in der B.\_\_\_\_-Apotheke in C.\_\_\_\_\_ tätig. Dieses Arbeitsverhältnis löste sie mit Schreiben vom 23. Februar 2018 per 30. April 2018 auf. Am 13. März 2018 meldete sie sich zur Arbeitsvermittlung an und erhob am 15. März 2018 bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. Mai 2018. Mit Verfügung vom 15. Juni 2018 stellte die Arbeitslosenkasse A.\_\_\_\_\_ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab 1. Mai 2018 für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Die hiergegen erhobene Einsprache

wies die Einspracheinstanz des KIGA Baselland, Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, mit Entscheid vom 7. August 2018 ab.

B. Gegen diesen Entscheid erhob A.\_\_\_\_\_ am 29. August 2018 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht) und beantragte sinngemäss die Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheids.

C. In ihrer Vernehmlassung vom 16. November 2018 schloss die Arbeitslosenkasse auf Abweisung der Beschwerde und beantragte zudem, es sei eine amtliche Erkundigung bei der B.\_\_\_\_-Apotheke in C.\_\_\_\_\_ vorzunehmen.

D. Auf Aufforderung des Gerichts hin gab A.\_\_\_\_\_ mit undatiertem Schreiben (Eingang am Kantonsgericht am 3. Januar 2019) diverse Personen als Auskunftspersonen an und reichte am 11. Januar 2019 weitere Arztberichte zu den Akten.

E. Mit Stellungnahme vom 4. Februar 2019 hielt die Arbeitslosenkasse an ihren Anträgen auf Abweisung der Beschwerde sowie Vornahme einer amtlichen Erkundigung bei der B.\_\_\_\_-Apotheke fest.

F. Mit Schreiben vom 28. Februar 2019 nahmen D.\_\_\_\_\_ und Dr. E.\_\_\_\_\_ für die B.\_\_\_\_-Apotheke im Rahmen einer amtlichen Erkundigung zu den Fragen des Kantonsgerichts Stellung.

G. Am 22. März 2019 teilte Advokatin Raffaella Biaggi mit, dass sie die Interessen der Beschwerdeführerin vertrete.

H. Mit Schreiben vom 18. März 2019 (Eingang am Kantonsgericht am 8. April 2019) und vom 13. Mai 2019 nahmen die Beschwerdeführerin und die Arbeitslosenkasse Stellung zum Schreiben der B.\_\_\_\_-Apotheke vom 28. Februar 2019.

I. Die Rechtsvertreterin führte mit Schreiben vom 17. Juni 2019 aus, sie verzichte auf die Einreichung ihrer Honorarnote.

J. Anlässlich der heutigen Parteiverhandlung wird Dr. E.\_\_\_\_\_ als Auskunftsperson befragt. Auf seine Aussagen wird – soweit erforderlich – in den Erwägungen eingegangen. Die Beschwerdegegnerin beantragt sinngemäss, die Beschwerde sei insofern teilweise gutzuheissen, als in Abänderung des angefochtenen Einspracheentscheids vom 7. August 2018 die Einstellungsdauer von 31 Tagen auf 27 Tage herabgesetzt werde. Die Beschwerdeführerin hält am sinngemässen Antrag auf eine weitergehende Reduktion der Einstelltage fest.

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 Insolvenzschiädigung (AVIV) vom 31. August 1983 das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. Vorliegend kommt die Beschwerdeführerin ihren Kontrollpflichten im Kanton Basel-Landschaft nach, weshalb die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts zu bejahen ist. Laut § 54 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht als einzige gerichtliche Instanz des Kantons Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG, weshalb auch die sachliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts gegeben ist. Auf die im Übrigen form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist 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. 20'000.-- durch Präsidialentscheid. Im vorliegenden Fall sind eine Einstelldauer in der Anspruchsberechtigung im Umfang von 31 Tagen bei einem Taggeld von Fr. 83.20 und damit ein Streitwert von Fr. 2'579.20 zu beurteilen. Über die Beschwerde ist demnach präsidial zu entscheiden.

2. Streitig ist, ob die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin zu Recht infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

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 Verwaltungsstrafung 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. 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 (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 Schandenminderungspflicht (Art. 17 Abs. 1 AVIG) ihre Grenze grundsätzlich im Zumutbarkeitsgedanken. So gilt nach Art. 16 Abs. 1 AVIG eine Arbeit noch als zumutbar, die den berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- und normalarbeitsvertraglichen Bedingungen entspricht, den Fähigkeiten und dem Gesundheitszustand der arbeitslosen Person angemessen ist und die Wiederbeschäftigung in ihrem Beruf nicht wesentlich erschwert. Das Bundesgericht hat in konstanter Praxis entschieden, dass bei der Frage der Zumutbarkeit bzw. Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ein strenger Massstab anzulegen ist. Die Zumutbarkeit zum Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle wird dabei strenger beurteilt als die Zumutbarkeit zum Antritt einer neuen Stelle (BGE 124 V 234 E. 4b/bb mit Hinweisen; THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 838). Wenn nicht besondere Umstände vorliegen, darf einer versicherten Person zugemutet werden, wenigstens so lange am Arbeitsplatz zu verbleiben, bis sie eine neue Stelle gefunden hat (ARV 1976 Nr. 18; GERHARD GERHARDS, Kommentar zum AVIG, Bd. I, 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).

2.6 Dagegen vermögen ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen (Urteil des Bundesgerichts vom 9. Juni 2017, 8C\_66/2017, E. 2). Bei Schwierigkeiten wie Auseinandersetzungen, Stresssituationen und dergleichen ist es der versicherten Person grundsätzlich zuzumuten, ihre Stelle nicht ohne Zusicherung einer neuen Anschlussstelle aufzugeben. Das Bundesgericht hat festgehalten, dass belastende Verhältnisse am Arbeitsplatz eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht rechtfertigen. Sie können

aber allenfalls beim Verschulden berücksichtigt werden (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG, seit 2007 Schweizerisches Bundesgericht] vom 29. Oktober 2003, C 133/03, E. 3.2 mit Hinweisen). Auch ein den Vorstellungen der versicherten Person nicht entsprechendes Betriebsklima genügt hierzu keineswegs (ARV 1986 Nr. 24 S. 95).

3.1 In verfahrensrechtlicher Hinsicht ist schliesslich auf folgende Grundsätze hinzuweisen: Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben Versicherungsträger und Gerichte von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen (BGE 138 V 218 E. 6 mit weiteren Hinweisen). Dies bedeutet, dass in Bezug auf den rechtserheblichen Sachverhalt Abklärungen vorzunehmen sind, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (Urteil des Bundesgerichts vom 8. Juni 2009, 8C\_106/2009, E. 1 mit weiteren Hinweisen). Dieser Grundsatz gilt indessen nicht uneingeschränkt; er findet sein Korrelat in den Mitwirkungspflichten der Parteien (BGE 125 V 193 E. 2, Urteil des Bundesgerichts vom 17. Juni 2009, 8C\_412/2009, E. 1).

3.2 Das Kantonsgericht besitzt in Sozialversicherungssachen die vollständige Überprüfungsbefugnis und ist 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 blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (BGE 138 V 218 E. 6 mit weiteren Hinweisen).

4. Strittig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführerin ein Verschulden an ihrer Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV anzu-lasten ist. Gestützt auf die vorliegenden Akten sowie die anlässlich der Parteiverhandlung erfolgten Aussagen der Auskunftsperson und der Parteien stellt sich der rechtserhebliche Sachverhalt wie folgt dar:

4.1 Die Beschwerdeführerin stand seit dem 1. April 2011 in der B.\_\_\_\_-Apotheke in C.\_\_\_\_ mit einem Pensum von zuerst 50 %, später 40 % in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Dieses Arbeitsverhältnis löste sie mit Schreiben vom 23. Februar 2018 per 30. April 2018 auf. Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung führte sie als Gründe für die Kündigung wiederholtes Mobbing durch Arbeitskolleginnen, extrem widrige Umstände am Arbeitsplatz und mangelnde Wahrnehmung der Führungsfunktion durch ihren Chef bzw. ihre Chefin an. Diese Gründe wiederholte sie im Wesentlichen auch im Fragebogen betreffend rechtliches Gehör vom 12. Juni 2018. Zusätzlich führte sie aus, die Kündigung sei ihr vom Arbeitgeber nicht nahegelegt worden und sie habe das Arbeitsverhältnis nicht aus gesundheitlichen Gründen aufgelöst. In ihrer Einsprache vom 18. Juni

2018 gab sie unter anderem an, sie habe am 2. Februar 2018 ein Gespräch mit Frau F.\_\_\_\_ von der Arbeitslosenkasse gehabt. Diese habe ihr versichert, dass es „keine Einstelltage geben würde“, da sie eine IV-Rente beziehe und zwei Kinder in Ausbildung unterstützen müsse. Sie habe ihr geraten, in Würde zu kündigen, bevor ihre Chefin ihr kündige. Sie sei monatelang von ihrem Arbeitsteam gemobbt, erpresst und ausgenutzt worden. Die Chefin sei 80 Jahre alt und habe selber keine Kraft mehr, das Arbeitsteam zu leiten. Die Arbeitsbedingungen seien so widrig gewesen, dass sie gesundheitliche Probleme bekommen habe (Schlaflosigkeit und Magen- und Darmbeschwerden). In einer Aktennotiz vom 9. Juli 2018 hielt Frau F.\_\_\_\_ fest, sie könne sich an ein Telefongespräch mit Frau A.\_\_\_\_ erinnern. Da Frau A.\_\_\_\_ auch gesundheitliche Probleme für eine Kündigung angegeben habe, habe sie ihr geraten ihren Arzt aufzusuchen, bevor sie kündige. Im Formular „Angaben der versicherten Person für den Monat Juli 2018“ führte die Beschwerdeführerin aus, sie habe eine neue Anstellung ab August 2018 gefunden und sich so dann per 31. Juli 2018 von der Arbeitsvermittlung abgemeldet. Des Weiteren ergibt sich aus den Akten, dass sich die Beschwerdeführerin per 31. Juli 2018 von der Arbeitsvermittlung und vom Leistungsbezug bei der Arbeitslosenkasse aufgrund Stellenantritts per 1. August 2018 als Sozialpädagogin in der Primarschule G.\_\_\_\_ abgemeldet hat.

4.2 Mit ihrer Beschwerde an das Kantonsgericht reichte die Beschwerdeführerin diverse ärztliche Berichte zu den Akten. Dr. med. H.\_\_\_\_, FMH Orthopädische Chirurgie und Traumatologie, hielt in seinem Arztbericht vom 21. Juni 2018 folgende Diagnosen fest:

- weit fortgeschrittene laterale Gonarthrose Knie links
- St. n. arthroskopischer lateraler Teilmeniskektomie Mai 2017
- V.a. Psoriasis-Arthritis mit / bei
- Chronischer zervikothorakalen Rückenschmerzen vom entzündlichen Schmerztypus
- Früher nachgewiesene Psoriasis vulgaris, aktuell auf Kopfhaut
- HLA-B27 negativ
- Zöliakie mit
  - Duodenalbiopsie im Juli 2011
- St. n. Verkehrsunfall am 1.11.2001 Heckauffahrkollision
  - mit HWS-Distorsion und Rückenkontusion sowie zerebraler Kontusion
  - persistierendes zervikozepales panvertebrales Syndrom
- Neuropsychologische Funktionsstörung
- Vegetative Dysregulation
- Intermittierend depressive Episoden

Weiter hielt Dr. H.\_\_\_\_ fest, es würden seit Jahren belastungsabhängige sowie bewegungsabhängige Schmerzen am Bewegungsapparat bestehen. Die Knieschmerzen im linken Kniegelenk hätten im letzten Jahr exazerbiert. Es sei eine arthroskopische Teilmeniskektomie vorgenommen worden, wobei keine Beschwerdebesserung erreicht worden sei. Die ganze Rekonvaleszenz habe ein Jahr gedauert. Im April 2018 sei eine intraartikuläre Infiltration mit Kortison sowie Hyaluronsäure vorgenommen worden. Im Verlauf habe sich die Situation gebessert, es würden aber anhaltende belastungsabhängige Schmerzen bestehen. Mittel- bis langfristig werde sicherlich die Implantation einer Kniegelenkprothese notwendig werden.

4.3 Des Weiteren liegt ein Ärztliches Zeugnis von Dr. med. I.\_\_\_\_, FMH Psychiatrie und Psychotherapie, vom 24. August 2018 bei den Akten. Darin hielt sie fest, dass lediglich zwei bis drei Konsultationen im Jahr stattfinden würden, da die Patientin psychisch recht gut kompensiert sei und anlässlich der letzten Kontrolle vor vier Monaten psychisch in gutem Zustand gewesen sei. Sie habe jedoch schwierige und widrige Verhältnisse am Arbeitsplatz aus- und durchgehalten. Zermürbung und Mobbing hätten so stark an ihren psychischen Ressourcen gezehrt, dass sie ihre Arbeit nun gekündigt habe, bevor sie gravierende psychische Krankheitssymptome entwickelt habe. Aus medizinischer Sicht sei dies das Vernünftigste gewesen und zeuge vom Willen, sich als Arbeitskraft für sich selber und die Gesellschaft zu erhalten. Ihre Kündigung habe dazu beigetragen eine Langzeit-Krankmeldung zu vermeiden.

4.4 Ausserdem befindet sich eine Verfügung der IV-Stelle Basel-Landschaft vom 3. November 2017 in den Akten, wonach der Beschwerdeführerin ab 1. September 2015 eine ganze Invalidenrente gestützt auf einen Invaliditätsgrad von 70 % zugesprochen wurde. Darin wurde auch festgehalten, dass der Beschwerdeführerin die Tätigkeit als Pharma-Assistentin zu 40 % zumutbar sei.

4.5 Anlässlich der heutigen Befragung des Geschäftsführers der B.\_\_\_\_-Apotheke hat sich ergeben, dass die Erstellung der Dienstpläne im Wesentlichen einer Pharma-Assistentin überlassen wurden und sich der Geschäftsführer darauf beschränkt hat im „Notfall“ einzugreifen. Die jüngeren Assistentinnen hätten gerne am Samstag frei gehabt. Er habe dann jeweils gesagt, er spreche ein Machtwort, wenn sie sich nicht einigen würden. Es habe immer wieder Spannungen gegeben. Aber aus seiner Sicht seien diese nicht so gravierend gewesen, dass von Mobbing hätte gesprochen werden können. Die Beschwerdeführerin führt heute glaubhaft aus, die jungen Pharma-Assistentinnen hätten die Dienstpläne nach ihren eigenen Wünschen erstellt. Deshalb habe sie vorwiegend am Samstag arbeiten müssen. Die beiden Assistentinnen hätten grossen Einfluss gehabt, da nur sie das Computersystem beherrscht hätten und der Geschäftsführer von ihnen abhängig gewesen sei. Sie habe sich immer wehren müssen. Es sei ihr gesundheitlich nicht gut gegangen und sie habe nicht die Kraft gehabt, während der Arbeit eine neue Stelle zu suchen.

Zusammenfassend ergibt sich, dass in der Apotheke wohl ein Führungsvakuum bestand. Der Geschäftsführer ist seiner Aufgabe, für eine gute Zusammenarbeit im Team zu sorgen, nicht ausreichend nachgekommen. Dazu gehört auch Spannungen unter den Mitarbeitenden zu erkennen und – gegebenenfalls – diese zu unterbinden sowie für eine funktionierende Kommunikation innerhalb des Teams zu sorgen. Der Geschäftsführer hat es insbesondere unterlassen, die Einteilung der Mitarbeitenden in den Dienstplänen zu überprüfen bzw. für die angemessene Berücksichtigung der unterschiedlichen Interessen aller Mitarbeitenden zu sorgen.

5. Bei der Prüfung der Unterlagen fällt zunächst auf, dass keine Arztberichte zum Zeitpunkt der Kündigung vorliegen, die eine Arbeitsunfähigkeit bestätigen würden bzw. die Tätigkeit der Beschwerdeführerin in der B.\_\_\_\_-Apotheke als unzumutbar erscheinen liessen. Die Einschätzung der Unzumutbarkeit zum Verbleib an der bisherigen Arbeitsstelle wurde durch die Be-

schwerdeführerin alleine getroffen. Die behandelnde Psychiaterin hat die Probleme der Beschwerdeführerin erst nachträglich geschildert. Auch aus dem Arztbericht von Dr. H.\_\_\_\_\_ ergeben sich keine Anhaltspunkte, die die Tätigkeit der Beschwerdeführerin als unzumutbar erscheinen liessen. Allerdings zeigt sich, dass die Beschwerdeführerin an einer Vielfalt von somatischen Beschwerden litt, welche ihr zugesetzt haben und sie aufgrund der widrigen Umstände am Arbeitsplatz auch psychisch stark gelitten hat. Weiter ist davon auszugehen, dass die Schwierigkeiten am Arbeitsplatz auch zu gesundheitlichen Problemen führten bzw. ihre bestehenden gesundheitlichen Probleme akzentuierten. Dazu hat auch das Verhalten des Geschäftsführers wesentlich beigetragen, indem er seiner Führungsaufgabe nicht nachgekommen ist und er die Beschwerdeführerin nicht unterstützt hat, sondern die für die Einteilung der Dienstpläne zuständigen Pharma-Assistentinnen gewähren liess. Es wäre der Beschwerdeführerin allerdings zumutbar gewesen, verstärkt auf ihre Schwierigkeiten hinzuweisen und nötigenfalls intensivere Therapiemöglichkeiten zu prüfen. Ausserdem hätte sie vor der Kündigung eine Empfehlung eines Arztes einholen können, woraus gegebenenfalls ersichtlich gewesen wäre, dass aus medizinischer Sicht eine Kündigung angezeigt gewesen wäre. In Anbetracht dieser Sachlage kann der Wunsch nach einem Stellenwechsel zwar nachvollzogen werden, eine sofortige Kündigung mit der Folge des Bezugs von Arbeitslosenentschädigung zu Lasten der Allgemeinheit rechtfertigt sich vorliegend aber nicht, weshalb der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG als erfüllt zu betrachten ist. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist demnach im Grundsatz nicht zu beanstanden.

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

6.2 Aufgrund der vorstehenden Erwägungen ist im vorliegenden Fall von einer solchen selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit auszugehen. Demnach läge der grundsätzliche Rahmen für die Bemessung der Einstelltage zwischen 31 und 60 Tagen. Die Beschwerdegegnerin setzte die Dauer der Einstellung mit Verfügung vom 15. Juni 2018 auf 31 Tage fest und bestätigte ihre Verfügung mit Einspracheentscheid vom 7. August 2018. Dabei ging sie ihrer Praxis gemäss von 36 Einstelltagen aus und berücksichtigte die Probleme am Arbeitsplatz sowie das Verhalten des Arbeitgebers als verschuldensmindernd. Von den praxisgemässen 36 Einstelltagen zog sie fünf Tage ab. Anlässlich der heutigen Parteiverhandlung hat die Beschwerdegegnerin nochmals eine Reduktion der Einstelltage von 31 Tagen auf 27 Tage beantragt. Damit bringt sie zum Ausdruck, dass nach vollständiger Beweiserhebung im vorliegenden Fall das Verschulden im mittelschweren Bereich anzusiedeln ist.

Die Unterschreitung des grundsätzlichen Sanktionsrahmens für ein schweres Verschulden kann gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung dann angezeigt sein, wenn besondere Umstände im Einzelfall vorliegen, die das Verschulden leichter als schwer erscheinen lassen. Diese können sich auf die subjektive Situation der betroffenen Person oder auf eine objektive Begebenheit beziehen (Urteil des Bundesgerichts vom 28. August 2017, 8C\_342/2017, E. 4.3 mit Hinweis auf BGE 130 V 125 E. 3.5).

6.3 Bei der Festlegung der Dauer der Einstellung bzw. der Kürzung der Einstelldauer von 36 auf 31 Tage ist von der Beschwerdegegnerin zu Gunsten der Beschwerdeführerin zu Recht berücksichtigt worden, dass Probleme am Arbeitsplatz bestanden haben und auch das Verhalten des Arbeitgebers zur Kündigung beigetragen hat. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses erfolgte daher aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht zwar übereilt, sie ist aber zweifellos erheblich in den widrigen Umständen am Arbeitsplatz begründet. Dabei wurde von der Arbeitslosenkasse zudem zu wenig berücksichtigt, dass die Beschwerdeführerin auch an erheblichen multiplen somatischen Beschwerden litt und sich insbesondere ihre Kniebeschwerden im Jahr 2017 verschlimmerten (vgl. Arztbericht von Dr. H.\_\_\_\_\_ vom 21. Juni 2018). Weiter fällt ins Gewicht, dass die Beschwerdeführerin ihre Tätigkeit stehend ausüben musste, was ihren Kniebeschwerden nicht zuträglich war. Aus dem Arztbericht von Dr. I.\_\_\_\_\_ ergibt sich, dass sich die Beschwerdeführerin zwar selten, aber doch regelmässig zwei- bis dreimal jährlich in psychiatrische Konsultationen begab. Der Hinweis von Dr. I.\_\_\_\_\_, dass die widrigen Umstände am Arbeitsplatz an den psychischen Ressourcen der Beschwerdeführerin gezehrt hätten und deshalb zu befürchten war, dass sich gravierende psychische Krankheitssymptome hätten entwickeln können, ist durchaus nachvollziehbar. Mit der Kündigung wollte die Beschwerdeführerin dieser Belastung ausweichen, was aufgrund der Umstände als zumindest teilweise entschuldbar erscheint. Auch dieser Aspekt wurde von der Beschwerdegegnerin vorliegend zu wenig berücksichtigt, weshalb selbst die anlässlich der heutigen Parteiverhandlung beantragte Reduktion der Einstelldauer von 31 auf 27 Tage, was einer Einstufung im – oberen – mittelschweren Bereich entspricht, als unangemessen erscheint. In Anbetracht aller verschuldensmindernd zu berücksichtigenden Schwierigkeiten mit den Mitarbeiterinnen, dem Arbeitgeber und den bereits bestehenden gesundheitlichen Problemen erscheint jedoch eine Einstufung der Einstelltage im mittleren Bereich des mittelschweren Verschuldens als gerechtfertigt. Die Einstellungsdauer ist deshalb von 31 Tagen auf 24 Tage zu reduzieren.

6.4 Die Beschwerde ist demnach insofern teilweise gutzuheissen, als in Abänderung des angefochtenen Einspracheentscheids vom 7. August 2018 die Einstellungsdauer von 31 Tagen auf 24 Tage herabgesetzt wird.

7. 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.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird insofern teilweise gutgeheissen, als in Abänderung des angefochtenen Einspracheentscheids vom 7. August 2018 die Einstellungsdauer von 31 Tagen auf 24 Tage herabgesetzt wird.
  2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

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