



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 8. Juli 2020 (715 19 302 / 159)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung

_____ Besetzung Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiberin Christina Markiewicz

_____ Parteien **A.**_____, Beschwerdeführerin

gegen

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

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Die 1969 geborene A._____ schloss im Mai 2015 ihr Studium ab. Seit August 2001 arbeitete sie als Dolmetscherin und Übersetzerin auf Abruf beim B._____ und seit März 2011 war sie bei C._____ teilzeit im Stundenlohn als Chatmaster tätig. Vom 1. November 2018 bis 31. Januar 2019 absolvierte sie überdies ein Volontariat am D._____. Die Stelle als Chatmaster kündigte sie am 31. Dezember 2018 per 31. Januar 2019. Am 11. Januar 2019 meldete sie sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum zur Arbeitsvermittlung an und stellte am 15. Januar 2019 Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. Februar 2019. Mit Verfügung vom 21. März 2019 stellte

die Öffentliche Arbeitslosenkasse (Kasse) die Versicherte wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 36 Tage in der Anspruchsberechtigung ab 1. Februar 2019 ein. Begründet wurde die Einstellung damit, dass die Versicherte die Stelle als Chatmaster gekündigt habe, ohne dass ihr eine neue Stelle zugesichert gewesen sei. Daran hielt die Kasse mit Einspracheentscheid vom 23. Juli 2019 fest.

B. Dagegen erhob A.____ mit Eingabe vom 13. September 2019 Beschwerde ans Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht. Sie beantragte, der angefochtene Einspracheentscheid sei aufzuheben und es sei von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit abzusehen. Eventualiter seien die verfügbaren 36 Einstelltage angemessen zu reduzieren. In formeller Hinsicht machte sie eine Verletzung des rechtlichen Gehörs geltend, da sie vor Verfügung der Einstelltage nicht ordnungsgemäss zum Kündigungsgrund und zur Dauer der Einstellung Stellung nehmen können. Das zunehmende Alter, die Sorge um ihre Gesundheit, der unsichere Verdienst und die ständige Abrufbereitschaft hätten sie bewogen, die Anstellung bei C.____ zu kündigen und eine Stelle als Juristin zu suchen. Mit ihrem Chatmaster-Studentenjob auf Abruf habe sie keine beruflichen und wirtschaftlichen Perspektiven gesehen. Da sie bereits 50 Jahre alt sei, habe sie handeln müssen.

C. Mit Vernehmlassung vom 2. Dezember 2019 beantragte die Kasse die Abweisung der Beschwerde. Soweit die Beschwerdeführerin eine Verletzung des rechtlichen Gehörs geltend mache, sei festzuhalten, dass die Kasse ihr – nachdem sie den ersten Fragebogen zum rechtlichen Gehör nicht erhalten habe – ein zweites Formular übermittelt habe. Da sie nicht innerhalb der gesetzten Frist reagiert habe, sei die Einstellungsverfügung erlassen worden. Obwohl die Versicherte das rechtliche Gehör nicht innert der gesetzten Frist wahrgenommen habe, habe sie doch in ihrem Gesuch vom 19. März 2019 und in ihrer Einsprache vom 17. April 2019 ausführlich zur selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit bzw. zur Kündigung und zu den Einstelltagen Stellung genommen. Eine allfällige Verletzung des rechtlichen Gehörs sei jedenfalls im Rahmen des Einspracheverfahrens geheilt worden. Der Wunsch der Beschwerdeführerin, als Juristin tätig zu sein, sei nachvollziehbar. Allerdings dürfe nicht ausser Acht gelassen werden, dass eine Schadenminderungspflicht bestehe. Die Versicherte hätte ihre Stelle bei C.____ nicht kündigen dürfen, ohne eine neue Stelle in Aussicht zu haben. Eine Unzumutbarkeit zum Verbleib bei C.____ habe nicht vorgelegen. Gemäss Arbeitsvertrag habe es der Versicherten freigestanden, ein Arbeitsangebot anzunehmen oder abzulehnen. Daran habe auch der Beitritt zur WhatsApp-Gruppe der Chatmaster nichts geändert. Es sei nicht von ihr verlangt worden, dass sie auf alle Anfragen an die Gruppe reagiere und dass sie zu jeder Tages- und Nachtzeit erreichbar sei. Sie habe nach wie vor das Recht gehabt, Angebote abzulehnen, womit das Arbeitsverhältnis nicht als unzumutbar gelte. Dies habe offensichtlich auch in der Zeit vom 1. November 2018 bis 31. Januar 2019, während des Praktikums, funktioniert. Inwieweit die Anstellung als Chatmaster wegen des Alters der Beschwerdeführerin unzumutbar geworden sein soll, sei nicht ersichtlich. Gesundheitliche Gründe für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bei C.____ führe die Versicherte erstmals in der Beschwerde an. Sie habe sich durch die ständige Erreichbarkeit über die WhatsApp-Gruppe unter Druck gesetzt gefühlt. Es liege in der Verantwortung der betroffenen Person selbst, ihre Erreichbarkeit über social media einzugrenzen. Dies könne nicht auf die Arbeitslosenversicherung abgewälzt werden. Zur freiwilligen Stellenaufgabe könnten deshalb nur zwingende Gründe führen

wie gesundheitliche. Diese müssten durch ein eindeutiges und aussagekräftiges ärztliches Zeugnis oder Gutachten belegt sein, was vorliegend nicht der Fall sei. Folglich sei festzuhalten, dass es der Beschwerdeführerin möglich und zumutbar gewesen wäre, die Anstellung bei C.____ erst nach Zusicherung einer neuen Stelle zu kündigen.

D. Mit Replik vom 8. Januar 2020 hielt die Beschwerdeführerin an ihren Anträgen fest. Entgegen den Behauptungen der Kasse habe sie die Arbeitsstelle nicht gekündigt, weil ihr die Einsätze zu viel geworden seien, sondern weil der Chatverkehr massiv zugenommen habe. So sei sie nicht nur in der WhatsApp-Chatgruppe, sondern auch von den einzelnen Chatmastern wegen der Schichteinsätze häufig kurzfristig und auch spätabends angefragt worden. Die Anfragen habe sie in der Regel sofort beantwortet, da die Schichten hätten abgedeckt werden müssen. Es treffe zu, dass sie Einsätze habe ablehnen dürfen. Aus kollegialen und wirtschaftlichen Gründen habe sie aber verschiedentlich Schichteinsätze übernommen. Für die Zeit des Volontariats vom 1. November 2018 bis 31. Januar 2019 habe sie die Chatmaster informiert, dass sie keine Einsätze leisten könne. Die Tätigkeit bei C.____, ein typischer Studentenjob, sei nunmehr aufgrund ihres Alters und der fehlenden beruflichen Perspektiven nicht mehr zumutbar. Die Kündigung sei überdies erfolgt, weil sie sich von ihren letzten zwei Vorgesetzten gemobbt gefühlt habe. Sie habe über 4 Jahre die Schikanen ausgehalten und sei zunehmend krank geworden. Erst als sie für das D.____ gearbeitet habe, sei ihr bewusst geworden, wie schlecht sie von ihren beiden Vorgesetzten bei C.____ behandelt worden sei. Die gesundheitlichen Beschwerden seien denn auch binnen einiger Monate nach der Kündigung verschwunden.

E. Die Kasse beantragte mit Duplik vom 11. März 2020 weiterhin die Abweisung der Beschwerde. Es sei nie von der Versicherten verlangt worden, dass sie auf alle Anfragen an die Chatgruppe reagiere. Sie habe jederzeit das Recht gehabt, Angebote abzulehnen. Sie hätte auch die anderen Chatmaster informieren können, in welcher Zeit sie Anfragen beantworten und bis wann sie wissen müsse, ob sie einen Einsatz übernehmen soll. Dies habe offensichtlich auch in der Zeit vom 1. November 2018 bis 31. Januar 2019 funktioniert. Eine Unzumutbarkeit des Arbeitsverhältnisses liege folglich nicht vor. Fehlende berufliche Perspektiven und das Alter bewirkten aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht ebenfalls keine Unzumutbarkeit. Mobbing als Kündigungsgrund sei erstmals mit der Replik erwähnt worden und wirke deshalb nachgeschoben. Zudem fielen die von der Versicherten erwähnten Vorkommnisse nicht unter den Begriff Mobbing. Es gebe folglich keine ausreichenden Gründe, die den Verbleib bei C.____ als unzumutbar erscheinen lassen würden.

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 i.V.m. 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 kommt die in X.____ wohnhafte Beschwerdeführerin im Kanton Basel-Landschaft ihren Kontrollpflichten 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. Auf die beim sachlich und örtlich zuständigen Gericht form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde vom 13. September 2019 ist 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 die Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 36 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 118.80 liegt der Streitwert von Fr. 4'276.80 (36 Tage à Fr. 118.80) unter diesem Grenzbetrag. Über die Beschwerde ist demnach präsidial zu entscheiden.

2.1 Die Beschwerdeführerin macht zunächst in formeller Hinsicht geltend, dass ihr Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt worden sei, weil sie sich vor der Verfügung der Einstelltagge nicht zu den Gründen der Kündigung äussern können. Zwar sei ihr das entsprechende Formular «Rechtliches Gehör/Fragebogen» vom 13. Februar 2019 nochmals am 8. März 2019 zugestellt worden mit einer Beantwortungsfrist bis 12. März 2019. Die Daten auf dem Formular seien jedoch nicht angepasst worden. So sei als Frist zur Einreichung einer Stellungnahme fälschlicherweise der 21. Februar 2019 gestanden. Dies sei ein Fehler der Kasse. Eine Stellungnahme auf einem Formular mit falschen Daten habe sie nicht abgeben können. Die Sache habe ihr aber keine Ruhe gelassen, weshalb sie mit Gesuch vom 19. März 2019 um rechtliches Gehör gebeten habe. Da das Gesuch sich mit der Einstellungsverfügung vom 21. März 2019 kreuzte, blieb es seitens der Kasse unbeantwortet.

2.2 Gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV) vom 18. April 1999 haben die Parteien Anspruch auf rechtliches Gehör. Dieses dient einerseits der Klärung des Sachverhaltes, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheides dar, welcher in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreift. Dazu gehört insbesondere das Recht der betroffenen Person, sich vor Erlass eines ihr belastenden Entscheides zur Sache zu äussern und an der Erhebung wesentlicher Beweise mitzuwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis äussern zu können, wenn dieses geeignet ist, den Ausgang des Verfahrens zu beeinflussen (BGE 127 I 54 E. 2b).

2.3 Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist formeller Natur. Seine Verletzung führt ungeachtet der materiellen Begründetheit des Rechtsmittels grundsätzlich zur Gutheissung der Beschwerde und zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids (BGE 144 I 11 E. 5.3). Vorbehalten bleiben praxismässig Fälle, in denen die Verletzung des rechtlichen Gehörs nicht besonders

schwer wiegt und dadurch geheilt wird, dass die Partei, deren rechtliches Gehör verletzt wurde, sich vor einer Instanz äussern kann, welche sowohl die Tat- als auch die Rechtsfragen uneingeschränkt überprüft (BGE 132 V 387 E. 5.1 mit Hinweisen). Darüber hinaus kann nach der Rechtsprechung selbst bei einer schwerwiegenden Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör von einer Rückweisung der Sache an die Verwaltung (im Sinne einer "Heilung" des Mangels) abgesehen werden, wenn und soweit die Rückweisung zu einem formalistischen Leerlauf und damit zu unnötigen Verzögerungen führen würde, die mit dem (der Anhörung gleichgestellten) Interesse der betroffenen Partei an einer beförderlichen Beurteilung der Sache nicht zu vereinbaren wären (BGE 137 I 195 E. 2.3.2, 136 V 117 E. 4.2.2.2).

2.4 Ob eine Verletzung des rechtlichen Gehörs vorliegt, muss im gegebenen Fall nicht abschliessend beurteilt werden. Wie die Kasse zurecht ausführte, hatte die Beschwerdeführerin auch ohne Inanspruchnahme des Formulars mehrfach Gelegenheit, sich zur Kündigung und zur Einstellungsdauer zu äussern; so im Gesuch vom 19. März 2019, in der Einsprache vom 17. April 2019 und nun auch in ihrer Beschwerde ans Gericht vom 13. September 2019. Da das Kantonsgericht in Sozialversicherungssachen die vollständige Überprüfungsbefugnis besitzt und in der Beweiswürdigung frei ist (§ 57 VPO in Verbindung mit Art. 61 Satz 1 ATSG; Art. 61 lit. c ATSG), kann eine allfällige Verletzung des rechtlichen Gehörs vor dem Kantonsgericht als geheilt betrachtet werden. Vor allem würde eine Rückweisung der Angelegenheit ein formalistischer Leerlauf bedeuten. Es bleibt jedoch anzumerken, dass die Kasse der Beschwerdeführerin Gelegenheit geboten hat, sich im März 2019 und somit vor Verfügungserlass zu äussern. Dass die Daten im Formular nicht angepasst worden waren, stellt eine Unachtsamkeit der Kasse dar. Die Unrichtigkeit ergab sich aber ohne weiteres aus dem vorgängigen Email-Verkehr und war somit offensichtlich, weshalb eine Stellungnahme der Versicherten gestützt auf das erneut zugestellte Formular trotz falschen Daten als rechtzeitig abgegeben gegolten hätte.

3. In materieller Hinsicht macht die Beschwerdeführerin verschiedene Gründe dafür geltend, dass ein Verbleib bei C._____ bis zum Finden einer neuen Stelle unzumutbar gewesen wäre. Die Arbeitslosigkeit sei deshalb nicht selbstverschuldet und eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung folglich nicht gerechtfertigt.

3.1 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.).

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. 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).

3.3 Nach Art. 16 AVIG gilt eine Arbeit 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, N.27 zu Art. 16; JAQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 116). Die Zumutbarkeit der Fortführung eines Arbeitsverhältnisses beurteilt sich nach den konkreten Umständen. Medizinische Gründe müssen durch ein eindeutiges Arzteugnis oder Gutachten belegt sein (BGE 124 V 238 E. 4b/bb).

3.4 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).

3.5 Die Beschwerdeführerin beruft sich auf Art. 16 Abs. 2 lit. g AVIG, wonach eine Arbeit unzumutbar ist, die eine ständige Abrufbereitschaft der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers über den Umfang der garantierten Beschäftigung hinaus erfordert. Kündigt die versicherte Person ein Arbeitsverhältnis auf Abruf infolge ausserordentlicher und nicht absehbarer Beschäftigungsschwankungen, ist von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 Bst. a AVIG abzusehen (vgl. AVIG-Praxis ALE B99).

Die Versicherte arbeitete gemäss Einzelarbeitsvertrag im Stundenlohn seit dem 21. März 2011 für C.____ als Chatmaster. Aus dem Vertrag geht hervor, dass die Zuteilung von Arbeit «den betrieblichen Bedürfnissen und den Möglichkeiten zur Arbeitsaufnahme der Arbeitnehmerin entsprechend» erfolgt. Einsatzzeiten werden jeweils mündlich abgemacht; gearbeitet wird von Montag bis und mit Sonntag. Es besteht keine Verpflichtung der C.____, die Arbeitnehmerin für einen Einsatz anzufragen; ebenso steht es der Arbeitnehmerin frei, ein Angebot der C.____ abzulehnen. Zur Gestaltung des Arbeitsverhältnisses führte die Versicherte in der Beschwerde aus, dass die Chatmaster jeweils für ein Semester fest zugeteilte Schichten gehabt hätten. Maximal seien 2-3 Schichten bzw. 8-12 Stunden in der Woche garantiert gewesen. Im nächsten Studiensemester hätten die Schichten dann gewechselt. Es habe drei Schichten à 4 Stunden gegeben; von 9.00 Uhr bis 13.00 Uhr, von 13.00 Uhr bis 17.00 Uhr und von 17.00 Uhr bis 21.00 Uhr. Die Chatmaster-Funktion, eine online Plattform, sei im März 2011 entworfen worden und es habe damals nur 5 Chatmaster und planbare Einsätze gegeben. Im Laufe der Zeit seien weitere 4 Chatmaster hinzugekommen. Trotz dieser Verstärkung des Teams habe es immer wieder Schwierigkeiten gegeben, die Schichten zu besetzen. Am 7. Januar 2014 sei sodann die Gruppenchat-Kommunikation per Whatsapp hinzugekommen. Dieser Gruppe sei sie erst am 1. Mai 2017 beigetreten. Vorher sei sie für das «Schichtenspringen» via Email und Handy erreichbar gewesen. Die Anfragen seien aber selten und nie kurzfristig gewesen. Seit der Whatsapp-Generation seien die Anfragen beinahe täglich und rund um die Uhr eingegangen. Die ständige Abrufbereitschaft über den Umfang der garantierten 2-3 Schichten in der Woche sei sehr belastend gewesen. Sie habe vermehrt an starken Kopfschmerzen, Magen-Darm-Beschwerden und Schlafstörungen gelitten, weshalb sie beschlossen habe, eine Tätigkeit als Juristin zu suchen. Wegen der unregelmässigen und unabsehbaren Beschäftigungsschwankungen bei C.____ sei es schlichtweg unmöglich gewesen, sich der Stellensuche zu widmen. Daher habe sie am 31. Dezember 2018 ihren Studentenjob als Chatmaster gekündigt.

3.6 Bei der Tätigkeit als Chatmaster handelt es sich um ein Arbeitsverhältnis mit einem Anteil garantierter, fest zugeteilter Schichten und mit einem Anteil an Schichten, die nach Absprache zugeteilt werden. Es handelt sich jedoch nicht um ein Arbeitsverhältnis mit ausserordentlichen und nicht absehbaren Beschäftigungsschwankungen, die eine Arbeit im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. g AVIG unzumutbar erscheinen lassen. Denn es ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin nicht verpflichtet war, Einsätze anzunehmen. Die Arbeitseinsätze waren ferner nicht unvorhersehbar, sondern zu einem grossen Teil vom einzelnen Chatmaster seiner Kapazität entsprechend planbar. So war es der Versicherten auch in Bezug auf ihr Volontariat am D.____ ohne weiteres möglich, ihre Einsätze während dieser Zeit zu minimieren oder sogar ganz auszulassen, was die Qualität des Jobs als Studentenjob gerade ausmachte. Ist jedoch das Arbeitsverhältnis auf Abruf so ausgestaltet, dass die versicherte Person jeweils frei entscheiden kann, ob sie das Arbeitsangebot annehmen will, gilt dieses als zumutbar (AVIG-Praxis ALE, B 296). Die Begründung, dass sie die Stelle gekündigt habe, um sich voll auf die Stellensuche als Juristin zu fokussieren, was neben ihrer Anstellung als Chatmaster aufgrund der ständigen Abrufbereitschaft und der nicht absehbaren Beschäftigungsschwankungen nicht möglich gewesen sei, greift deshalb vorliegend nicht und ist überdies auch nicht nachvollziehbar.

4.1 Die Versicherte macht im Weiteren gesundheitliche Gründe und Mobbing für die Kündigung geltend. Eine Arbeitsstelle, welche die Gesundheit der versicherten Person gefährdet, ist nicht mehr zumutbar im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. c 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).

4.2 Ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen vermögen 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; heute: 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).

4.3 Mobbing ist nach einer auch 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 (vgl. Urteile des Bundesgerichts vom 1. Juli 2010, 8C_826/2009, E. 4.2, vom 17. Mai 2010, 4A_32/2010, E. 3.2 und vom 6. April 2010, 4A_245/2009, E. 4.2, je mit Hinweisen). Das Opfer befindet sich oft in einer Situation, wo jede Einzelhandlung unter Umständen als zulässig zu beurteilen ist, jedoch die Gesamtheit der Handlungen das Opfer derart destabilisieren kann, bis es die Arbeitsstelle verlässt. Mobbing liegt aber nicht schon dann vor, wenn ein Arbeitskonflikt oder eine schlechte Arbeitsatmosphäre besteht, oder wenn eine angestellte Person aufgefordert wird – selbst wenn es auf eindringliche Weise oder mit der Androhung von Disziplinar massnahmen oder einer Entlassung geschieht – ihren Arbeitspflichten nachzukommen (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 7. August 2018, 8C_107/2018, E. 5 mit zahlreichen Hinweisen).

4.4 Die Beschwerdeführerin führt in ihrer Replik vom 8. Januar 2020 an, dass sie sich von ihren letzten zwei Vorgesetzten gemobbt gefühlt habe. In den acht Jahren ihrer Tätigkeit als Chatmaster habe sie sechs Vorgesetzte erlebt. Der vierte, welcher Anfang 2015 für die Chatmaster zuständig gewesen sei, sei ihr gegenüber reserviert und ablehnend gewesen. Zwar sei sie in den Mitarbeitergesprächen gelobt worden, ausserhalb des Büros sei sie aber wie Luft behandelt worden. Zudem habe ihr Vorgesetzter subtil nach Fehlern bei ihrer Arbeit gesucht und sie vor allen Chatmastern blossstellen wollen. Dies habe sich im Jahr 2015 zugetragen. Weiter habe sie Ende Januar 2017 einige Tage wegen einer Grippe bei der Arbeit gefehlt. Sie habe sich vehement dafür einsetzen müssen, dass ihr die Ausfallstunden bezahlt worden seien und dafür einen ironischen

Kommentar ihres Vorgesetzten erhalten. Schliesslich habe Mitte Januar 2018 eine neue Mitarbeiterin als Unterstützung für ihren Vorgesetzten angefangen. Seit Frühling 2018 habe sie sich von ihr gemobbt gefühlt. Ständig sei sie kontrolliert und wie ein kleines Kind behandelt worden. Schliesslich sei die Kommunikation von Seiten der Vorgesetzten auf das Nötigste reduziert worden. Ein Gespräch mit den Verantwortlichen im Oktober 2018 zu diesem Thema habe zwar stattgefunden, sei aber sehr anstrengend gewesen.

4.5 Die von der Beschwerdeführerin geschilderten Vorfälle waren für sie sicher unangenehm, gehen aber über «normale» Arbeitskonflikte nicht hinaus. Die Intensität, die Mobbing definiert, insbesondere ein systematisches, feindliches und über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten der Vorgesetzten ist mit den drei beschriebenen Vorfällen nicht gegeben. Ferner sind die infolge des schlechten Arbeitsklimas geltend gemachten gesundheitlichen Beschwerden (Kopfschmerzen, Magen-Darm-Beschwerden, Verstimtheit und Schlafschwierigkeiten) nicht überprüfbar. Wie die Beschwerdeführerin selbst ausführte, hatte sie deswegen keine Arbeitsausfälle und ist auch nicht zum Arzt gegangen. Somit liegen keine Arztzeugnisse vor, die eine gesundheitliche Gefährdung belegen könnten. Folglich genügen die Vorbringen nicht, um eine Unzumutbarkeit des Arbeitsverhältnisses zu begründen und die Kündigung aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht zu rechtfertigen.

4.6 Schliesslich lassen auch das Alter und die fehlenden beruflichen Perspektiven die Anstellung bei C.____ nicht als unzumutbar erscheinen. Der Schriftenwechsel im vorliegenden Verfahren lässt vermuten, dass die Beschwerdeführerin – nach ihrem Volontariat beim D.____ vom 1. November 2018 bis 31. Januar 2019 – erkannt hat, dass ihr die geregelte und ihrer Ausbildung entsprechende Tätigkeit sehr viel mehr zusagte, als die Arbeit bei C.____. Insbesondere war sie von den Chats, denen sie sich nicht entziehen konnte, von ihrem Pflichtgefühl und vom selbstgemachten Druck, sich für Einsätze zu melden und Schichten abzutauschen, befreit. Dies ist ohne weiteres nachvollziehbar und es ist auch verständlich, dass sie nach dem Volontariat nicht mehr in dieses Raster zurückwollte, sondern vielmehr die Vorteile einer Tätigkeit in ihrem Berufsfeld mit besseren Perspektiven, regelmässigen Arbeitszeiten und höherer Entlohnung nutzen und ihre Situation ändern wollte, weshalb sie ihre Kündigung per 31. Januar 2019 einreichte. Diese Motivation ist auch aus der ersten Begründung der Kündigung ersichtlich. So führte die Beschwerdeführerin im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 13. Januar 2019 als Grund für ihre Kündigung an, dass sie ihrer Qualifikation als Juristin entsprechend zu 100 % arbeiten möchte und nicht mehr im Stundenlohn. In einem zweiten Schritt – in Kenntnis der Rechtslage - machte sie im Gesuch vom 19. März 2019 bezüglich rechtliches Gehör sowie in der Einsprache vom 17. April 2019 geltend, dass es ihr infolge der unregelmässigen und unabsehbaren Beschäftigungsschwankungen bei C.____ schlichtweg nicht möglich gewesen sei, sich der Stellensuche als Juristin zu widmen. Daher habe sie ihren Studentenjob am 31. Dezember 2018 per 31. Januar 2019 gekündigt. In der Beschwerde ans Kantonsgericht vom 13. September 2019 erwähnte sie in einem weiteren Schritt gesundheitliche Beschwerden als mit ausschlaggebend für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses und schliesslich in ihrer Stellungnahme vom 8. Januar 2020 Mobbing. Es entsteht damit der Eindruck, dass die gesundheitlichen Beschwerden und die Mobbingthematik als Gründe für eine Unzumutbarkeit des Arbeitsverhältnisses nachgeschoben sind. Der Beschwerdeführerin ist es zweifellos freigestanden, ihren langjährigen Studentenjob aufzugeben

und sich einem neuen Arbeitsfeld zu widmen. Die Beendigung des Anstellungsverhältnisses bei C.____, ohne Zusicherung einer neuen Stelle, gilt aber aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht als selbstverschuldete Arbeitslosigkeit, da der Verbleib bei C.____ weder mit Blick auf Art. 16 Abs. 2 lit. c noch lit. g AVIG als unzumutbar anzusehen ist.

5. Damit steht fest, dass es der Beschwerdeführerin zumutbar gewesen ist, ihre Anstellung bei C.____ vorerst beizubehalten. Zwar kann der Wunsch nach einem Stellenwechsel nachvollzogen werden. Eine sofortige Kündigung mit der Folge des Bezugs von Arbeitslosenentschädigung rechtfertigt sich vorliegend aber nicht, weshalb der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV als erfüllt zu betrachten ist. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist demnach nicht zu beanstanden.

6.1 Zu prüfen bleibt, ob die Anzahl der Einstelltage durch die Kasse 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 – wie etwa gesundheitliche Probleme – die subjektive Situation der betroffenen Person oder – so die Befristung einer Stelle – eine objektive Gegebenheit beschlagen (BGE 130 V 125 E. 3.5) und zu einer Unterschreitung des Sanktionsrahmens führen.

6.3 Vorliegend hat die Kasse das Verhalten der Versicherten als schweres Verschulden qualifiziert, was eine Einstellungsdauer von 31 – 60 Tagen zur Folge hat. Zur Feststellung des individuellen Verschuldens und für die Bemessung der Einstellung bei schwerem Verschulden ist gemäss Bundesgericht vom Mittelwert der Spanne von 31 bis 60 Tagen – d. h. 45 Tagen – auszugehen (Art. 45 Abs. 3 Bst. c AVIV); erschwerende oder mildernde Faktoren und das Prinzip der Verhältnismässigkeit sind zu berücksichtigen (BGE 123 V 150 E. 3c). Die Kasse hat 36 Einstelltage verfügt und folglich die persönliche Situation der Versicherten als verschuldensmindernd angesehen. Diese Beurteilung liegt in ihrem Ermessen und ist nicht zu beanstanden, vor allem da sich die Einstellung in der Anspruchsberechtigung im unteren Bereich des schweren Verschuldens bewegt. Gründe, die eine Unterschreitung des Sanktionsrahmens für schweres Verschulden rechtfertigen würden, liegen hingegen nicht vor. Die Beschwerde ist demgemäss abzuweisen.

7. Es bleibt über die Kosten zu befinden. 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.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
 2. Es sind keine Verfahrenskosten zu erheben.