



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 4. Januar 2019 (715 18 259 / 1)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung bejaht. Eine ärztliche Bescheinigung, welche eine Weiterführung der bisherigen Stelle für die Beschwerdeführerin in objektiver Hinsicht unzumutbar erscheinen liesse, liegt nicht vor.

_____ Besetzung Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiber Stephan Paukner

_____ Parteien **A.**_____, Beschwerdeführerin

gegen

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

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Die 1990 geborene A.____ war seit dem 2. April 2013 bei der B.____ AG angestellt. Am 26. Februar 2018 kündigte sie das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist per 28. März 2018. Am 22. März 2018 meldete sie sich zur Arbeitsvermittlung an und erhob am 25. März 2018 bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Kasse) Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab 2. April 2018.

B. Mit Verfügung vom 15. Mai 2018 stellte die Kasse die Versicherte mit Wirkung ab 29. März 2018 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 34 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Daran hielt sie mit Einspracheentscheid vom 13. Juni 2018 fest. Zur Begründung brachte sie im Wesentlichen vor, dass die Versicherte die Anstellung aus gesundheitlichen Gründen beendet habe. Die ihr ausgestellten Arztzeugnisse würden die rechtssprechungsgemässen Vorgaben jedoch nicht erfüllen, wonach insbesondere ersichtlich sein müsse, aus welchen konkreten Gründen die Verrichtung der bisherigen Arbeit gesundheitsgefährdend und deshalb unzumutbar gewesen sei. Zumal sich die Versicherte erst am 12. März 2018 in ärztliche Behandlung begeben habe, ihren Arbeitsvertrag indessen bereits Ende Februar 2018 gekündigt habe, sei eine medizinisch begründete Unzumutbarkeit des Verbleibens am bisherigen Arbeitsplatz nicht erbracht.

C. Hiergegen erhob A. _____ am 20. August 2018 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), und beantragte die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 13. Juni 2018. Zur Begründung machte sie im Wesentlichen geltend, dass die Kündigung zu ihrem eigenen Schutz notwendig gewesen sei. Aus Verzweiflung habe sie noch vor der ärztlichen Bescheinigung gekündigt. Ein längeres Zuwarten hätte die Inkaufnahme gravierender gesundheitlicher Probleme zur Folge gehabt. Diese Tatsache sei von ihrer Ärztin nachträglich bestätigt worden.

D. Die Kasse schloss mit Vernehmlassung vom 12. November 2018 auf Abweisung der Beschwerde.

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

Die Präsidentin zieht **in Erwägung** :

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

1.2 Nach § 55 Abs. 1 VPO entscheidet die Präsidentin der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts bei Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 10'000.—. Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 34 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 156.05 beläuft sich der Streitwert auf Fr. 5'305.70. Die Angelegenheit ist deshalb präsidial zu entscheiden.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Kommt sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse die Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen (Art. 30 AVIG). Die Einstellung hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als Verwal-

tungssanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (THOMAS NUSSBAUMER, in: Schindler/Tanquerel/Tschannen/Uhlmann, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, 3. Aufl., Basel 2016, Rz. 828).

2.2 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden ist. Ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt dann vor, wenn und soweit der Eintritt oder das Andauern der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt (ARV 1998 N 9 S. 44 E. 2b). Dies ist unter anderem dann der Fall, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus kündigt, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV).

2.3 Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV findet die Schadenminderungspflicht (Art. 17 Abs. 1 AVIG) ihre Grenze grundsätzlich im Zumutbarkeitsgedanken. So gilt nach Art. 16 Abs. 1 AVIG eine Arbeit noch als zumutbar, die den berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- und normalarbeitsvertraglichen Bedingungen entspricht, den Fähigkeiten und dem Gesundheitszustand der arbeitslosen Person angemessen ist und die Wiederbeschäftigung in ihrem Beruf nicht wesentlich erschwert. Das Bundesgericht hat in konstanter Praxis entschieden, dass bei der Frage der Zumutbarkeit bzw. Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ein strenger Massstab anzulegen ist (BGE 124 V 238 E. 4; bestätigt im Urteil des Bundesgerichts vom 9. Juni 2017, 8C_66/2017, E. 2; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 838). Wenn nicht besondere Umstände vorliegen, darf einer versicherten Person zugemutet werden, wenigstens so lange am Arbeitsplatz zu verbleiben, bis sie eine neue Stelle gefunden hat (GERHARD GERHARDS, Kommentar zum AVIG, Bd. I, N. 27 zu Art. 16; JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 116). Die Zumutbarkeit zum Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle wird dabei strenger beurteilt als die Zumutbarkeit zum Antritt einer neuen Stelle (BGE 124 V 234 E. 4b/bb mit Hinweisen).

2.4 Der Begriff der Unzumutbarkeit ist im Lichte von Art. 20 lit. c des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 21. Juni 1988 über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit (IAO-Übereinkommen; für die Schweiz in Kraft seit dem 17. Oktober 1991) auszulegen. Staatsvertraglich wird nur das freiwillige („volontairement“) Aufgeben einer Stelle ohne triftigen Grund („sans motif légitime“) sanktioniert. Damit dürfen bei einer völkerrechtskonformen Auslegung von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV keine überhöhten Anforderungen an die Zumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz gestellt werden; insbesondere sind bei der Zumutbarkeitsprüfung auch subjektive Beweggründe der versicherten Person zu berücksichtigen. Vermag die versicherte Person für das Verlassen der Stelle legitime Gründe zu nennen, kann nicht von einer freiwilligen Preisgabe der Beschäftigung im Sinne des Übereinkommens gesprochen werden (Urteil des Bundesgerichts vom 30. April 2009, 8C_958/2008, E. 2.2 mit Hinweisen).

2.5 Als legitimer Grund im vorgenannten Sinne gilt die Kündigung einer Arbeitsstelle, die die Gesundheit der versicherten Person gefährdet. Gesundheitsgefährdende Arbeitsstellen sind nicht (mehr) zumutbar im Sinne von Art. 16 AVIG. Eine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen muss durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel) belegt sein. Aus Gründen der Rechtssicherheit darf sich die Arbeitslosenkasse nicht mit blossen Behauptungen der versicherten Person begnügen, sondern benötigt vielmehr zweckdienliche Beweismittel, welche primär die versicherte Person im Rahmen der ihr obliegenden Mitwirkungspflicht bei der Abklärung des Sachverhalts beizubringen hat (BGE 124 V 234 E. 4b/bb). Ärztliche Zeugnisse müssen einerseits eine Diagnose und andererseits eine aussagekräftige Erklärung für die Arbeitsunfähigkeit (Kausalität) enthalten.

2.6 Dagegen vermögen ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen (SVR 1997 ALV Nr. 105 S. 323, C128/96). Bei Schwierigkeiten wie Auseinandersetzungen, Stresssituationen und dergleichen ist es der versicherten Person grundsätzlich zuzumuten, ihre Stelle nicht ohne Zusicherung einer neuen Anschlussstelle aufzugeben. Das Bundesgericht hat festgehalten, dass belastende Verhältnisse am Arbeitsplatz eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht rechtfertigen. Sie können aber allenfalls beim Verschulden berücksichtigt werden (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG, seit 2007 Schweizerisches Bundesgericht] vom 29. Oktober 2003, C 133/03, E. 3.2 mit Hinweisen). Auch ein den Vorstellungen der versicherten Person nicht entsprechendes Betriebsklima genügt hierzu keineswegs (ARV 1986 Nr. 24 S. 95).

3.1 In verfahrensrechtlicher Hinsicht ist schliesslich darauf hinzuweisen, dass das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht wird. Danach haben Versicherungsträger und Gerichte von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen (BGE 125 V 195 E. 2; 122 V 158 E. 1a). Dies bedeutet, dass in Bezug auf den rechtserheblichen Sachverhalt Abklärungen vorzunehmen sind, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbereitung 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 blosser Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen mögli-

chen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (BGE 126 V 360 E. 5b; 125 V 195; 121 V 47 E. 2a; 208 E. 6b mit Hinweis).

4.1 Es steht fest, dass die Beschwerdeführerin ihr Arbeitsverhältnis am 26. Februar 2018 per Ende März 2018 aufgelöst hat, ohne dass ihr im Kündigungszeitpunkt von anderer Seite verbindlich bereits eine neue Arbeitsstelle zugesichert gewesen wäre. Die Frage der Einstellung in der Anspruchsberechtigung beurteilt sich demgemäss danach, ob ihr ein Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle bis zum Auffinden einer neuen Anstellung zumutbar gewesen wäre (oben, Erwägung 2.3). Damit ist zu prüfen, ob die von der Beschwerdeführerin vorgebrachte Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis oder durch andere geeignete Beweismittel belegt ist (oben, Erwägung 2.5).

4.2 Der Bestätigung von Dr. med. C.____, FMH Allgemeine und Innere Medizin, vom 2. März 2018 kann entnommen werden, dass die Versicherte gekündigt habe, um keinen nachhaltigen Schaden an ihrer Gesundheit zu nehmen. Am jetzigen Arbeitsplatz sei keine Arbeitsfähigkeit gegeben. Voraussichtlich werde sie wieder ab 20. März 2018 vollständig arbeitsfähig sein. Ein Besuch der Schule sei möglich (Akten der Kasse, Dok 80). Diese Angaben decken sich mit der Krankschreibung im ärztlichen Zeugnis von Dr. C.____ vom 2. März 2018, wonach die Versicherte seit 2. März 2018 in ärztlicher Behandlung stehe und seit dem 2. März 2018 voraussichtlich für die Dauer von zwei Wochen vollständig arbeitsunfähig sei. Aus dem ärztlichen Zeugnis von Dr. C.____ vom 16. März 2018 geht sodann hervor, dass die Versicherte wegen Krankheit vom 2. März 2018 bis zum 31. März 2018 zu 100% arbeitsunfähig gewesen sei (Beilagen zur Beschwerdebegründung). Dem Arztzeugnis von Dr. C.____ zu Händen der Kasse vom 10. April 2018 (Akten der Kasse, Dok 55) kann entnommen werden, dass die Versicherte vom 2. März 2018 bis 31. März 2018 wegen Krankheit vollständig arbeitsunfähig gewesen sei. Ab 1. April 2018 sei sie ohne Einschränkung wieder voll arbeitsfähig. Aus dem Arztzeugnis betreffend die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen (Akten der Kasse, Dok 54) geht hervor, dass die Versicherte bei Dr. C.____ seit dem 12. März 2018 in Behandlung gestanden sei. Die Frage, ob die Patientin gesundheitliche Probleme geschildert habe, die aufgrund der Tätigkeit beim Arbeitgeber entstanden seien oder die sie bei der Arbeit beeinträchtigt hätten, wurde bejaht. Es hätten Schlafstörungen, eine Ängstlichkeit sowie grippale Beschwerden vorgelegen. Auch die Frage, ob aufgrund eigener ärztlicher Untersuchungen und eigener, medizinischer Einschätzung der Schluss gezogen werde, dass es der Patientin aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar gewesen sei, am bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben, bejahte die Ärztin. Wegen gesundheitlicher Unzumutbarkeit sei die Patientin vom 2. März 2018 bis Ende März 2018 vollständig arbeitsunfähig gewesen. Ab 1. April 2018 sei sie an einem anderen Arbeitsplatz jedoch wieder voll arbeitsfähig. Aus dem Kurzbericht von Dr. C.____ vom 14. August 2018 (Beilage zur Beschwerdebegründung) geht schliesslich hervor, dass sich die Versicherte am 2. März 2018 bei ihr in ärztliche Behandlung begeben habe einerseits wegen eines grippalen Infekts, aber auch, weil sie sich völlig erschöpft gefühlt habe, schlecht geschlafen habe, und weil sich Ängste entwickelt hätten. Auf Nachfrage hin habe sie von deutlichen Stress- und Trauersymptomen berichtet, so dass sie aufgrund der anhaltend sehr schwierigen Arbeitsplatzsituation keinen anderen Ausweg gesehen habe, als auf En-

de März 2018 ihre Arbeitsstelle zu kündigen. Daraufhin habe sie sie wegen des Infektes krankgeschrieben, habe aber wegen der psychischen Situation einen Kontrolltermin vereinbart. Am 12. März 2018 habe die Versicherte sodann berichtet, dass sie wieder aus dem Haus gehe und der Schlaf etwas besser sei. Sie habe aber noch immer sehr angespannt und ängstlich gewirkt. Sie habe sich psychisch nicht in der Lage gesehen, nochmals an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren. So habe sie die Patientin für den Rest des Monats krankgeschrieben.

5.1 Die Beschwerdeführerin macht geltend, dass ihre Kündigung zum Selbstschutz zwingend notwendig gewesen sei. Ein längeres Zuwarten hätte die Inkaufnahme gravierender gesundheitlicher Probleme mit ungewissem Ausgang zur Folge gehabt. Die Kasse stellt sich demgegenüber auf den Standpunkt, dass trotz den eingereichten ärztlichen Berichten aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht nicht hinreichend erstellt sei, dass ein Verbleib im zugewiesenen Einsatzbetrieb für die Beschwerdeführerin gesundheitsgefährdend gewesen sei. Die eingereichten ärztlichen Unterlagen würden den Anforderungen an ein rechtsgenügendes Arztzeugnis nicht genügen.

5.2 Wie bereits erwähnt (oben, Erwägung 2.5) ist die Unzumutbarkeit des Verbleibens an einer Arbeitsstelle nur dann zu bejahen, wenn die versicherte Person die Umstände für die Kündigung durch ein echtzeitliches und eindeutiges ärztliches Zeugnis belegen kann. Diese Voraussetzungen sind hier nicht erfüllt. Der Beschwerdeführerin ist zwar beizupflichten, dass sie sich nicht erst am 12. März 2018, sondern offenbar bereits am 2. März 2018 erstmals in ärztliche Behandlung begeben hat (Kurzbericht von Dr. C._____ vom 14. August 2018). Dies ändert jedoch nichts daran, dass sie ihre Stelle gekündigt hat, noch bevor sie ihre Hausärztin überhaupt zu Rate gezogen hat (Kündigung vom 26. Februar 2018, Akten der Kasse, Dok 52). Diese Tatsache ist zwischen den Parteien zu Recht grundsätzlich unbestritten geblieben (vgl. Beschwerdebegründung vom 17. August 2018, a.E.). Die Echtzeitlichkeit eines ärztlichen Zeugnisses aber ist zu verneinen, wenn die Konsultation beim Arzt sowie die Ausstellung des entsprechenden Arztzeugnisses erst nach der Kündigungserklärung erfolgen (Urteil des Kantonsgerichts Basel-Landschaft vom 10. Juli 2014, Abteilung Sozialversicherungsrecht, 715 13 366 E. 5.5). Nicht anders verhält es sich im vorliegenden Fall. Auch hier liegt kein echtzeitliches Zeugnis vor, wie es aber vorausgesetzt wäre, um die Unzumutbarkeit des Verbleibs am bisherigen Arbeitsplatz zu belegen. Daran kann auch die erst nachträglich ergangene Bestätigung von Dr. C._____ vom 14. August 2018 nichts ändern.

5.3 Die Unterlagen der behandelnden Ärztin überzeugen auch inhaltlich nicht. Es liegt keine ärztliche Bescheinigung vor, welche eine Weiterführung der bisherigen Stelle für die Beschwerdeführerin in objektiver Hinsicht unzumutbar erscheinen liesse. Bei der Bescheinigung von Dr. C._____ vom 2. März 2018 handelt es sich lediglich um die Wiedergabe der von der Versicherten selbst empfundenen Sichtweise, noch bevor sie sich überhaupt in ärztliche Behandlung begeben hatte. Eine objektive Bescheinigung im Sinne der rechtsprechungsgemäss strengen Voraussetzungen liegt damit nicht vor. Ebenso wenig vermag der Kurzbericht von Dr. C._____ vom 14. August 2018 zu überzeugen. Daraus geht vielmehr hervor, dass die Erstkonsultation am 2. März 2018 offenbar primär infolge eines grippalen Infekts erfolgt ist. Dass die ebenfalls geklagte Erschöpfung, die Schlafstörungen und Ängste auf das Arbeitsverhältnis zurückzuführen

gewesen wären, ergibt sich daraus nicht. Dr. C._____ gibt darin wiederum lediglich die subjektiven Beweggründe wieder, welche die Versicherte bewogen hatten, per Ende März 2018 zu kündigen. Ebenso wenig lässt sich im Zusammenhang mit der von der Versicherten gegenüber ihrer Ärztin geklagten Stress- und Trauersymptomatik ableiten, dass der Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen hätte aufgelöst werden müssen. Das Gegenteil ist der Fall: Wie bereits erwähnt hält die behandelnde Ärztin in ihrem Kurzbericht vom 14. August 2018 vielmehr fest, dass die Versicherte zunächst wegen eines Infekts krankgeschrieben worden sei. Nachdem sich die psychische Situation anlässlich des Kontrolltermins vom 12. März 2018 offenbar gar etwas verbessert hatte, wurde die Versicherte von ihrer Ärztin für den Rest des Monats sodann erneut krankgeschrieben. Diese erst nachträglich bescheinigte Arbeitsunfähigkeit scheint aber in Nachachtung der Anliegen der Beschwerdeführerin erfolgt zu sein. Jedenfalls gibt Dr. C._____ keine eigenständige Diagnose oder Prognose aus eigener Sicht wieder. Die Tatsache, dass die Versicherte bei ihrer Ärztin einen weiterhin angespannten und ängstlichen Eindruck hinterlassen hatte, vermag lediglich eine allfällige Arbeitsunfähigkeit, nicht aber eine Unzumutbarkeit in Bezug auf den Verbleib beim bisherigen Arbeitsplatz zu begründen. Solches geht aus dem Kurzbericht von Dr. C._____ vom 14. August 2018 jedenfalls nicht hervor. Letztlich kann auch den übrigen Bescheinigungen von Dr. C._____ nicht entnommen werden, ob und allenfalls inwiefern zwischen der von ihr festgestellten Anspannung und Ängstlichkeit einerseits sowie der Arbeitssituation der Versicherten andererseits ein Zusammenhang bestanden hatte. Daran vermag auch die erst nachträgliche Bescheinigung im Arztzeugnis betreffend die Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Akten der Kasse, Dok 54) nichts zu ändern.

5.4 In objektiver Hinsicht liegt mit den ärztlichen Unterlagen von Dr. C._____ weder eine ärztliche Empfehlung noch eine widerspruchsfreie und schlüssige Bestätigung vor, dass eine Kündigung objektiv angezeigt gewesen wäre. Gegen eine Gesundheitsschädigung, welche eine sofortige Kündigung notwendig gemacht hätte, spricht ausserdem der Umstand, dass sich in den Akten keinerlei Anhaltspunkte finden lassen, wonach in der weiter zurückliegenden Vergangenheit bereits einmal eine Arbeitsunfähigkeit bestanden hätte. Die Beschwerdeführerin macht ausserdem auch nicht geltend, dass sie vor ihrer Kündigung um eine Reduktion der Arbeitsbelastung bemüht gewesen wäre oder dass sie bereits vorgängig eine ärztliche Beratung und Behandlung in Anspruch genommen hätte. Bei dieser Aktenlage wäre es ihr in arbeitslosenversicherungsrechtlicher Hinsicht deshalb zumutbar gewesen, ihre Anstellung – gegebenenfalls unter einer vorübergehenden Krankschreibung oder einer allfälligen ärztlichen Therapie – vorerst beizubehalten. Der Beschwerdegegnerin ist daher beizupflichten, dass die Beschwerdeführerin für ihr entsprechendes Fehlverhalten in arbeitslosenversicherungsrechtlicher Hinsicht – nämlich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Zusicherung einer anderen Anstellung – trotz allfälliger gesundheitlicher Probleme einzustehen hat. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ist im Grundsatz somit nicht zu beanstanden.

6.1 Es verbleibt zu überprüfen, ob die verfügte Einstellungsdauer von 34 Tagen angemessen ist. Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (vgl. Art. 30 Abs. 3 AVIG). Nach Art. 45 Abs. 2 AVIV wird die Einstellung in der Anspruchsberechtigung ab-

gestuft; sie dauert 1-15 Tage bei leichtem (lit. a), 16-30 Tage bei mittelschwerem (lit. b) und 31-60 Tage bei schwerem (lit. c) Verschulden. Innerhalb dieses Rahmens fällt die Arbeitslosenkasse ihren Entscheid nach pflichtgemäsem Ermessen. Nach § 57 lit. c VPO hat die sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts die angefochtene Verfügung auch auf deren Angemessenheit zu überprüfen. Sie greift jedoch bei der Beurteilung der von der Arbeitslosenkasse angeordneten Einstellungsdauer praxismässig nur mit Zurückhaltung in deren Ermessensspielraum ein.

6.2 Vorliegend hat die Kasse das Verhalten der Versicherten als schweres Verschulden qualifiziert und die Dauer der Einstellung auf 34 Tage festgesetzt. Dabei unterschritt sie die bei selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit übliche Einstelldauer von 36 Tagen. Bei der Festlegung der Dauer der Einstellung zu Gunsten der Beschwerdeführerin hat sie berücksichtigt, dass die Versicherte offenbar gesundheitlich angeschlagen war. Wie vorstehend dargelegt wurde, ist jedoch nicht ausreichend belegt, dass die Weiterführung der bisherigen Stelle für die Beschwerdeführerin aus gesundheitlicher Sicht nicht zumutbar gewesen wäre. Die Beschwerdeführerin hat ihre Arbeitsstelle vor der Zusicherung einer neuen Anstellung aufgegeben und musste deshalb auch damit rechnen, nach Ablauf der Kündigungsfrist arbeitslos zu werden. Gemäss Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV liegt ein schweres Verschulden vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben hat. Wie oben dargelegt besteht kein Grund, – insbesondere auch keine Unzumutbarkeit aus gesundheitlicher Sicht – der die Kündigung der Beschwerdeführerin entschuldigen würde, weshalb ein schweres Verschulden vorliegt. Mit einer Einstelldauer von 34 Tagen bewegt sich die Beschwerdegegnerin an der unteren Grenze der gesetzlich vorgesehenen Dauer für ein schweres Verschulden. Die von ihr verfügte Einstellungsdauer ist deshalb ebenfalls nicht zu beanstanden. Die Beschwerde ist bei diesem Ergebnis abzuweisen.

7. Art. 61 lit. a ATSG hält fest, dass der Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein hat. Es sind demnach für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

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