



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

**vom 2. März 2021 (715 20 209 / 60)**

---

**Arbeitslosenversicherung**

**Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit; Die Beschwerdeführerin konnte nicht rechtsgenügend darlegen, dass ihr aus gesundheitlichen Gründen ein Verbleib an der bisherigen Arbeitsstelle zumindest bis zur Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle nicht zumutbar gewesen wäre.**

\_\_\_\_\_ Besetzung      Präsident Dieter Freiburghaus, Gerichtsschreiberin Katja Wagner

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

gegen

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

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

A. Die 1985 geborene A.\_\_\_\_\_ war seit dem 31. August 2019 bei der B.\_\_\_\_\_ AG in unbestimmter Anstellung (Temporärarbeitsverhältnis) als Reinigerin angestellt. Am 15. Januar 2020 (Eingang) kündigte A.\_\_\_\_\_ das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist von 7 Tagen per 22. Januar 2020. In der Folge meldete sich A.\_\_\_\_\_ am 13. Februar 2020 bei ihrer Wohnsitzgemeinde zur Arbeitsvermittlung an und stellte ab ebendiesem Datum Antrag

auf Arbeitslosenentschädigung bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Kasse). Mit Verfügung vom 3. April 2020 stellte die Kasse A.\_\_\_\_\_ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 24 Tagen ab 23. Januar 2020 in der Anspruchsberechtigung ein. Eine von der Versicherten gegen diese Verfügung erhobene Einsprache wies das Kantonale Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA) Baselland mit Entscheid vom 14. Mai 2020 ab. Zur Begründung wurde im Wesentlichen angeführt, dass eine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht rechtsgenügend belegt sei.

B. Gegen diesen Einspracheentscheid erhob die Versicherte mit Eingabe vom 19. Mai 2020 Beschwerde beim Kantonsgericht des Kantons Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Darin beantragte sie sinngemäss die Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheids. Als Begründung machte sie im Wesentlichen geltend, dass ihr ein Verbleib am bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr zumutbar gewesen sei. Entgegen den Ausführungen im angefochtenen Einspracheentscheid habe sie über ein Arztzeugnis bis zum 10. Januar 2019 (recte: 2020) verfügt und sei aufgrund ihrer Beschwerden am Rücken in Behandlung gestanden.

C. In seiner Vernehmlassung vom 2. September 2020 schloss das KIGA auf Abweisung der Beschwerde. Die von der Beschwerdeführerin angeführten Arztzeugnisse seien berücksichtigt worden. Indessen würden diese für die Zeit vom 10. Dezember 2019 bis 10. Januar 2020 lediglich eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigen, weshalb es sich nicht um rechtsgenügende Arztzeugnisse handeln würde, die eine Unzumutbarkeit belegen würden. Der geltend gemachten Unzumutbarkeit des Arbeitsverhältnisses würden auch die von der Beschwerdeführerin im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs gemachten Aussagen entgegenstehen.

D. Im Rahmen einer weiteren Stellungnahme vom 15. September 2020 brachte die Beschwerdeführerin ergänzend vor, dass Nachrichten über den Nachrichtendienst WhatsApp das Mobbing seitens ihrer Chefin belegen würden. Sie sei sowohl in ihrer körperlichen wie auch psychischen Gesundheit beeinträchtigt gewesen.

E. Mit Eingabe vom 19. November 2020 machte die Beschwerdegegnerin von der Möglichkeit zur fakultativen Stellungnahme Gebrauch. Mangels ihr zur Kenntnis gebrachter Auszüge des Nachrichtendienstes WhatsApp sowie weiterer Angaben hierzu sei ein Mobbing am Arbeitsplatz nicht erstellt. Ferner seien die Angaben der Beschwerdeführerin zum Kündigungsgrund uneinheitlich. Zusammenfassend sei ihr die Weiterführung ihres Arbeitsverhältnisses bis zu einer Anschlussstelle daher zumutbar gewesen.

F. Am 28. November 2020 nahm die Beschwerdeführerin erneut unaufgefordert zur Sache Stellung und bekräftigte ihren Standpunkt.

## Der Präsident 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 vom 19. Mai 2020 ist demnach 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. Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens bildet die Frage, ob die Beschwerdegegnerin die Versicherte zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 24 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem versicherten Verdienst in der Höhe von Fr. 510.-- (Kassen-act. 75) und einer Einstelldauer von 24 Tagen liegt der Streitwert in jedem Fall unter der erwähnten Grenze von Fr. 20'000.--, weshalb die Angelegenheit in die Kompetenz der präsidierenden Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht fällt.

2.1 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.).

2.2 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).

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. 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 oblie-

genden 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 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 sodann nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (RENÉ WIEDERKEHR / KASPAR PLÜSS, Praxis des öffentlichen Verfahrensrechts, Eine systematische Analyse der Rechtsprechung, Bern 2020, Rz. 1313 m.w.H.). 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 Beweisforderungen 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. Streitig 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 anzulasten ist. Der rechtserhebliche Sachverhalt präsentiert sich hierzu wie folgt:

4.1 Die Beschwerdeführerin stand seit dem 31. August 2019 bei der B.\_\_\_\_ AG in einem temporären unbefristeten Arbeitsverhältnis im Stundenlohn. Dieses Arbeitsverhältnis kündigte sie mit Schreiben vom 10. Januar 2020 (Eingang am 15. Januar 2020) per 22. Januar 2020. Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 13. Februar 2020 (Kassen-act. 10) führte sie als Gründe für die Kündigung von November 2019 bis Januar 2020 bestehende Rückenschmerzen an. Im Fragebogen betreffend rechtliches Gehör vom 26. März 2020 gab sie als Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses Mobbing seitens ihrer Chefin an. Sie könne dies durch entsprechende Nachrichten auf ihrem Mobiltelefon bestätigen. Ferner habe sie bei ihrer Arbeit stets unter Zeitdruck gestanden, bis um 23 Uhr arbeiten und für das Benzin im Rahmen der Einsätze selbst aufkommen müssen. In ihrer Einsprache führte sie aus, dass sie auf Empfehlung ihres Arztes aufgrund der Rückenschmerzen gekündigt habe. Ferner bekräftigte sie im Rahmen von weiteren Eingaben vom 15. September und 28. November 2020 das Vorbringen, wonach sie von ihrer Chefin über den Nachrichtendienst WhatsApp gemobbt worden sei.

4.2 In den vorliegenden Akten finden sich sodann mehrere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen unterschiedlicher Ärzte der mediX toujours. So attestierte Dr. med. C.\_\_\_\_, FMH Allgemeine Innere Medizin, am 11. bzw. 12. Dezember 2019 vom 10. bis 14. Dezember 2019 eine krankheitsbedingte vollständige Arbeitsunfähigkeit. Mit Zeugnis vom 16., 19. und 24. Dezember 2019 bescheinigten Dr. med. D.\_\_\_\_, FMH Allgemeine Innere Medizin, sowie Dr. med. E.\_\_\_\_, FMH Allgemeine Innere Medizin, eine solche für die Zeit vom 15. Dezember 2019 bis 10. Januar 2020 (Kassen-act. 23-28 bzw. 143-148).

5.1 Vorliegend steht unbestritten fest, dass die Beschwerdeführerin das Arbeitsverhältnis mit der B.\_\_\_\_ AG am 15. Januar 2020 unter Berücksichtigung der Kündigungsfrist von 7 Tagen ordentlich per 22. Januar 2020 gekündigt hat, ohne dass ihr eine andere Arbeitsstelle zugesichert gewesen wäre. Die Frage der Einstellung in der Anspruchsberechtigung beurteilt sich demgemäss danach, ob ihr ein Verbleib an der bisherigen Arbeitsstelle bis zum Auffinden einer neuen Anstellung zumutbar gewesen wäre (vgl. E. 2.3 hiervor).

5.2 Die von der Beschwerdeführerin angeführte Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen muss durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel) belegt sein, wobei die Zumutbarkeit zum Verbleiben strenger beurteilt wird als die Zumutbarkeit zum Antritt einer neuen Stelle (vgl. E. 2.3 und 2.5 hiervor). Der vorliegenden Aktenlage lassen sich hierzu keine medizinischen Unterlagen entnehmen, wonach die Unzumutbarkeit des Verbleibens an der bisherigen Stelle belegt wäre. Zwar ist der Beschwerdeführerin dahingehend beizupflichten, dass die Zeugnisse der Dres. C.\_\_\_\_, D.\_\_\_\_ und E.\_\_\_\_ bis zum 10. Januar 2020 – und damit bis kurz vor der erfolgten Kündigung am 15. Januar 2020 – eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigen. Es finden sich indessen weder darin noch sonst irgendwelche Hinweise, wonach es der Versicherten infolgedessen in gesundheitlicher Hinsicht nicht zumutbar gewesen wäre, an ihrem bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben. Die beigebrachten Atteste enthalten weder Angaben zur Diagnose noch nehmen sie hinreichend Bezug auf die von der Beschwerdeführerin konkret ausgeübte Tätigkeit. Sodann berichtete Dr. med. F.\_\_\_\_, FMH Allgemeine Innere Medizin, mediX toujours, am 22. Februar 2020 (Kassen-act. 39), dass die Versicherte bezüglich der Lendenwirbelsäule (LWS) schmerzfrei sei, wobei sich die neurologi-

sche Untersuchung unauffällig gezeigt habe. Diesbezüglich sei die Versicherte wieder voll arbeitsfähig. Entsprechende Ausführungen, denen zufolge die bis zu diesem Zeitpunkt ausgeübte Tätigkeit als Reinigerin von dieser Beurteilung ausgenommen wäre, gehen daraus nicht hervor. Genauso wenig lassen sich die Aussagen der Versicherten, wonach ihr diese Ärzte zur Aufgabe ihres Arbeitsverhältnisses geraten hätten, anhand dieser Unterlagen verifizieren. Diese Bescheinigungen reichen deshalb mit Blick auf die strenge Rechtsprechung (vgl. E. 2.6 hiervor) nicht aus, um zu belegen, dass es der Beschwerdeführerin unzumutbar war, zumindest bis zur Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle an ihrer bisherigen zu verbleiben. Es fehlt diesbezüglich an einem eindeutigen (echtzeitlichen) ärztlichen Zeugnis. Es mag zutreffen, dass die geschilderten Beschwerden an der LWS ihre Ursache in der Tätigkeit als Reinigerin haben, aufgrund der daraus resultierenden – bloss vorübergehenden – Krankschreibung in somatischer Hinsicht kann vor diesem medizinischen Hintergrund jedoch noch nicht auf eine Unzumutbarkeit geschlossen werden, welche eine sofortige Aufgabe der Arbeitsstelle mit der Folge des Bezugs von Arbeitslosenentschädigung rechtfertigen würde.

5.3 Zu keinem anderen Schluss führt auch das Vorbringen, wonach die Beschwerdeführerin ihre Stelle infolge Mobbing gekündigt habe. Wie unter Erwägung 2.6 hiervor ausgeführt, vermögen ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen. Mit der Beschwerdegegnerin ist festzuhalten, dass es die Beschwerdeführerin unterlässt, diesen pauschalen Vorwurf mit näheren Angaben zu konkretisieren oder bestimmte Situationen zu benennen, weshalb diese Behauptung zu wenig gesichert ist. Ferner hat sie keine Beweismittel eingereicht, welche diese Behauptung untermauern würden. Aufgrund der Angaben der Beschwerdeführerin kann höchstens darauf geschlossen werden, dass zwischen ihr und ihrer Vorgesetzten Spannungen bestanden haben. Indes ist, wie eingangs (vgl. E. 2.3 hiervor) dargelegt, nach der Rechtsprechung bei der Frage der Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ein strenger Massstab anzulegen. Solange nicht ausgewiesen ist, dass eine versicherte Person im Sinne der Schadenminderungspflicht alles Zumutbare unternommen hat, um die Probleme am Arbeitsplatz mit ihren Vorgesetzten (oder Mitarbeitern) zu lösen, ist die Kündigung durch die versicherte Person auch bei einem schlechten Arbeitsklima oder beim Vorliegen gespannter Beziehungen zu Vorgesetzten und Mitarbeitern nicht gerechtfertigt.

5.4 Nach dem Ausgeführten steht fest, dass es im Rahmen der Mitwirkungspflicht der Parteien (vgl. E. 2.5 hiervor) an der Beschwerdeführerin gelegen wäre, die Notwendigkeit der Aufgabe der Arbeitsstelle glaubhaft zu machen, was ihr nicht gelungen ist. Die Beschwerdeführerin kann nicht rechtsgenügend darlegen, dass ein zwingender Grund zur freiwilligen Stellenaufgabe vorgelegen hat. Ein Kausalzusammenhang zwischen der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin und der Arbeitsstelle im Sinne einer Gesundheitsgefährdung ist nicht erstellt. Der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist daher als erfüllt zu betrachten. Die vorübergehende Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist demnach im Grundsatz zu Recht erfolgt.

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 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 auf 24 Tage fest, womit sie den grundsätzlichen Sanktionsrahmen für ein schweres Verschulden unterschritt. Dies kann gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung dann angezeigt sein, wenn zwar kein entschuldbarer Grund für die Stellenaufgabe, wohl aber besondere Umstände im Einzelfall vorliegen (vgl. BGE 130 V 126 E. 3.2). Diese können sich auf die subjektive Situation der betroffenen Person oder auf eine objektive Begebenheit beziehen (Urteil des Bundesgerichts vom 17. Dezember 2009, 8C\_829/2009, E. 3.1). Bei der Festlegung der Dauer der Einstellung ist zugunsten der Beschwerdeführerin zu Recht verschuldensmindernd berücksichtigt worden, dass dieselbe in einem Temporärarbeitsverhältnis stand und die Kündigungsfrist lediglich 7 Tage betrug. Weitere verschuldensmindernde Gründe sind vorliegend nicht ersichtlich. Namentlich ist zu wenig erstellt, ob bzw. gegebenenfalls wie lange das Verhältnis zur ehemaligen Vorgesetzten der Beschwerdeführerin belastet war. In Würdigung der gesamten objektiven und subjektiven Umstände sowie unter Berücksichtigung der Tatsache, dass der Sanktionsrahmen für schweres Verschulden unterschritten worden ist, erweist sich die Sanktionshöhe als vertretbar und ist demzufolge nicht zu beanstanden. Das Kantonsgericht sieht daher keinen Anlass, in das vorinstanzliche Ermessen einzugreifen.

6.3 Gestützt auf die vorstehenden Erwägungen ist der angefochtene Einspracheentscheid vom 14. Mai 2020 nicht zu beanstanden. Die dagegen erhobene Beschwerde ist daher abzuweisen.

7. Gemäss Art. 61 lit. a ATSG in der bis Ende 2020 gültig gewesenen, hier anwendbaren Fassung (vgl. Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 1. Januar 2021) hat der Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein. Es sind demnach für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben.

Demgemäss wird **erkannt** :

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

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