



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

**vom 6. Oktober 2023 (715 23 29 / 229)**

---

**Arbeitslosenversicherung**

**Einstellung der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit**

\_\_\_\_\_  
Besetzung                      Präsident Dieter Freiburghaus, Gerichtsschreiberin i.V. Liv Engelhardt

\_\_\_\_\_  
Parteien                      **A.**\_\_\_\_\_, Beschwerdeführerin, vertreten durch Raffaella Biaggi, Advokatin, Advokatur Biaggi, St. Jakobs-Strasse 11, Postfach 2102, 4002 Basel

gegen

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

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

A.            Die 1968 geborene A.\_\_\_\_ arbeitete vom 1. April 2020 bis zum 31. Juli 2022 bei der B.\_\_\_\_ AG als Head New Ecosystems. Mit Schreiben vom 20. Januar 2022 kündigte sie das Arbeitsverhältnis auf den 31. Juli 2022. Am 28. Juli 2022 stellte sie Antrag auf Arbeitslosenentschädigung an die Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse). Mit Verfügung vom 23. August 2022 des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA) wurde A.\_\_\_\_

in ihrer Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 31 Tage eingestellt. Eine dagegen erhobene Einsprache wurde mit Entscheid vom 3. Januar 2023 von der Arbeitslosenkasse abgewiesen.

B. Dagegen erhob A.\_\_\_\_, vertreten durch Advokatin Raffaella Biaggi, am 1. Februar 2023 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsgericht (Kantonsgericht) und beantragte die Aufhebung des Einspracheentscheids sowie die Ausrichtung der Taggelder ab dem 1. August 2022 ohne Einstelltage.

C. Mit Vernehmlassung vom 19. April 2023 beantragte die Arbeitslosenkasse die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde und die Bestätigung des Einspracheentscheids.

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 erfüllt die Beschwerdeführerin ihre Kontrollpflicht im Kanton Basel-Landschaft. Nach § 54 Abs. 1 lit. a des kantonalen Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG. Auf die beim sachlich und örtlich zuständigen Gericht form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde 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. Vorliegend ist streitig und zu prüfen, ob die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld in Höhe von Fr. 455.30 beläuft sich der Streitwert auf Fr. 14'114.30. Die Angelegenheit ist deshalb präsidial zu entscheiden.

2.1 Streitig ist die Frage, ob die Versicherte zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Umfang von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden ist.

2.2 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, welche 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.).

2.3 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist die 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 (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 (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV).

2.4 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; vgl. auch 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 (Arbeitsrecht – Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung [ARV] 1976 Nr. 18; GERHARD GERHARDS, Kommentar zum AVIG, Bd. I, Bern/Stuttgart 1988, N. 27 zu Art. 16; JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 116).

2.5 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).

2.6 Als legitimer Grund im vorgenannten Sinne gilt die Kündigung einer Arbeitsstelle, welche die Gesundheit der versicherten Person gefährdet. Gesundheitsgefährdende Arbeitsstellen sind nicht mehr zumutbar im Sinne von Art. 16 AVIG. Belegt die versicherte Person durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel), dass ihr die Weiterarbeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar ist, ist grundsätzlich von einer Unzumutbarkeit auszugehen (BGE 124 V 234 E. 4b/bb).

2.7 Verliert eine versicherte Person ihre Stelle, weil sie den vom Arbeitgeber vorgelegten Arbeitsvertragsänderungen (Änderungskündigung) nicht zustimmen will, ist sie in der Anspruchsberechtigung infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit einzustellen, sofern die Arbeit im Sinne von Art. 16 AVIG weiterhin zumutbar gewesen wäre (vgl. AVIG-Praxis ALE, Ziff. D19). Gemäss Art. 16 Abs. 1 AVIG muss der Versicherte zur Schadensminderung grundsätzlich jede Arbeit unverzüglich annehmen. Art. 16 Abs. 2 lit. a-i AVIG bestimmt, unter welchen Umständen eine Arbeit unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen ist. Dabei handelt es sich um eine abschliessende Aufzählung der Unzumutbarkeitsgründe (vgl. BGE 124 V 63 E. 3b). Ferner wird die Zumutbarkeit zum Verbleiben an der bisherigen Stelle strenger beurteilt als die Zumutbarkeit zum Antritt einer neuen Stelle und schliesst generell subjektive Beweggründe von der Zumutbarkeitsprüfung aus (vgl. BGE 124 V 238 E. 4; ARV 1986 Nr. 23 mit Hinweisen; JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998., S. 116, Urteil des Bundesgerichts vom 10. Mai 2013, 8C\_1021/2012, E. 2.2).

2.8 Dagegen vermögen ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Mitarbeitenden grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen (Sozialversicherungsrecht – Rechtsprechung [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 Zusage 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] 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 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; Art. 43 Abs. 1 und Art. 61 lit. c ATSG). 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 27. November 2013, 8C\_742/2013, E. 4.2).

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

4.2.1 Vom 1. April 2020 bis zum 31. Juli 2022 arbeitete die Beschwerdeführerin bei B.\_\_\_\_AG als Head New Ecosystems. Mit Schreiben vom 20. Januar 2022 kündigte sie das Arbeitsverhältnis auf den 31. Juli 2022. Die Beschwerdeführerin begründet ihre Kündigung im Kündigungsschreiben vom 20. Januar 2022 damit, dass man ihr im Dezember 2021 mitgeteilt habe, ihre Position werde anderweitig besetzt und dass man sie auf eine andere Position zurückzustufen werde, was zu einer Schlechterstellung führen würde.

4.2.2 Mit ärztlicher Bescheinigung vom 24. Juni 2022 bestätigte Dr. med. C.\_\_\_\_, Pharmazeutische Medizin FMH und allgemeine innere Medizin FMH, dass er der Beschwerdeführerin im Verlauf des Jahres 2021 aus medizinischen Gründen zu einer Neubewertung ihrer beruflichen Situation mit einer möglichen Neuorientierung geraten habe. Ihre Kündigung habe sich somit aus medizinischer Sicht als richtig erwiesen.

4.2.3 Im Rahmen ihres rechtlichen Gehörs gab die Beschwerdeführerin am 8. August 2022 auf dem entsprechenden Fragebogen sowie auf einem Beiblatt an, dass Grund für ihre Kündigung einerseits eine vom damaligen CEO Ende November 2021 ausgesprochene, mündliche Änderungskündigung gewesen sei, die sie als ungerechtfertigt betrachtet habe. Andererseits hätten auch gesundheitliche Gründe zu der Kündigung geführt; sie sei ständig überarbeitet gewesen und habe an diversen Stresssymptomen, körperlichen Beschwerden und Schlafstörungen gelitten. Diese habe sie bis in das erste Quartal 2022 mit Vitamininfusionen, pflanzlich basierten Magentabletten, Entspannungstabletten sowie Ein-/Durchschlafhilfen behandelt. Im Herbst 2021 habe Dr. C.\_\_\_\_ ihr geraten, ihre berufliche Situation zu überdenken, da sich diese negativ auf ihre Gesundheit auswirke. Auch habe die Änderungskündigung negative Folgen für ihre Gesundheit gehabt.

4.2.4 Gemäss Arztzeugnis von Dr. C.\_\_\_\_ vom 8. August 2022 hätten sich im Verlauf des Spätsommers 2021 erste Andeutungen einer «Arbeitsbelastung» ergeben und im Herbst 2021 seien körperliche Beschwerden und zunehmende Erschöpfung dazu getreten. Seiner Ansicht nach sei eine Kündigung die einzige Massnahme gewesen, um einen längerfristigen gesundheitlichen Schaden abzuwenden. Hinsichtlich ihrer Arbeitsfähigkeit erfahre die Beschwerdeführerin keine Einschränkungen.

4.2.5 Mit Verfügung vom 23. August 2022 stellte das KIGA die Anspruchsleistung für 31 Tage wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ein, da die Beschwerdeführerin ihre Stelle gekündigt habe, ohne eine Ersatzstelle in Aussicht zu haben. Die Probleme am Arbeitsplatz, die gesundheitliche Problematik sowie das Verhalten des Arbeitgebers wurden dabei insofern berücksichtigt, als dass die Einstelltage um 5 Tage reduziert wurden.

4.2.6 In ihrer Einsprache vom 19. September 2022 machte die Beschwerdeführerin geltend, dass die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses mit Blick auf die bevorstehende Änderungskündigung und ihre gesundheitlichen Probleme unzumutbar gewesen wäre. Auch führte sie aus, dass die Zurückstufung durch die Änderungskündigung eine massive finanzielle Einbusse bedeutet hätte und der neue Lohn sicherlich geringer als 70% des versicherten Verdienstes gewesen wäre.

4.2.7 Im Einspracheentscheid vom 3. Januar 2023 führte die Beschwerdegegnerin im Wesentlichen aus, dass ein schlechtes Arbeitsklima oder Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen nicht zur Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses führen würden. Sollte eine gesundheitsbedingte Unzumutbarkeit bestehen, müsse der Arbeitslosenkasse ein eindeutiges Arztzeugnis vorgewiesen werden mit präzisen Angaben zum Gesundheitszustand, der Diagnose sowie einer aussagekräftigen Erklärung der Arbeitsunfähigkeit (Kausalität). Weder das Arztzeugnis vom 24. Juni 2022 noch jenes vom 8. August 2022 würden diesen Anforderungen genügen. Auch falle ins Gewicht, dass die Beschwerdeführerin psychische Gründe für ihre Kündigung angab, jedoch nie an eine psychiatrische Fachperson überwiesen worden sei. Zudem sei widersprüchlich, dass die Beschwerdeführerin zunehmend erschöpft gewesen sei, eine Zurückstufung jedoch nicht habe annehmen wollen. Schliesslich habe die Arbeitslosenkasse auch keine Aktenstücke erhalten, welche die berufliche Situation der Beschwerdeführerin belegt hätten. Auch die Änderungskündigung könne für die Frage der Unzumutbarkeit nicht berücksichtigt werden, da der Arbeitgeber diese nie vorgenommen habe. Somit sei die Beschwerdeführerin zurecht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden. Die Anzahl der Einstelltage sei schliesslich auch korrekt gesetzt worden.

4.2.8 Mit Beschwerde vom 1. Februar 2023 beantragte die Beschwerdeführerin die Aufhebung des Einspracheentscheids sowie die Ausrichtung der Taggelder ab dem 1. August 2022 ohne Einstelltage. Sie erachtet die Arztberichte als genügend aussagekräftig und entgegnet, dass psychisch bedingte körperliche Beschwerden und Erschöpfung sowie eine unmittelbar drohende Erschöpfungsdepression diagnostiziert worden seien. Auch wäre es Sache der Beschwerdegegnerin gewesen, allfällige Aktenstücke einzuholen oder die Beschwerdeführerin um deren Einreichung zu bitten; dass die Beschwerdegegnerin dieser Pflicht nicht nachgekommen sei, könne nicht Grund für die Einstellung in der Anspruchsberechtigung sein.

4.2.9 In ihrer Vernehmlassung vom 19. April 2023 hält die Arbeitslosenkasse an ihrem Einspracheentscheid fest. Sie fügt bei, dass die Arztberichte lediglich die Schilderungen der Beschwerdeführerin wiedergeben würden, welche nicht belegt seien. Zudem sei Dr. C. \_\_\_\_\_ ein Mediziner und kein Psychiater, weshalb er allfällige psychisch bedingte Erkrankungen nicht diagnostizieren könne. Die nachträgliche Einforderung eines psychiatrischen Gutachtens wäre mangels Echtzeitlichkeit entfallen, weshalb die Arbeitslosenkasse den Untersuchungsgrundsatz nicht verletzt habe. Auch sei die Beschwerdeführerin gemäss den vorliegenden Arztzeugnissen nicht mit einer unmittelbar drohenden Erschöpfungsdepression diagnostiziert worden und sei auch zu keinem Zeitpunkt krankgeschrieben gewesen.

5.1 Wie unter Erwägung 2.6 hiervor ausgeführt, muss eine Unzumutbarkeit der Fortführung des bisherigen Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel belegt werden. Die Beschwerdeführerin stützt die gesundheitsbedingte Unzumutbarkeit auf die ärztliche Bescheinigung vom 24. Juni 2022 und das Arztzeugnis vom 8. August 2022 von Dr. C.\_\_\_\_, gemäss denen Andeutungen einer Arbeitsbelastung sowie körperliche Beschwerden und zunehmende Erschöpfung bestanden hätten, die jedoch nicht zu einer Einschränkung der Arbeitsfähigkeit geführt hätten. Im Schreiben vom 20. Januar 2022 begründete die Beschwerdeführerin ihre Kündigung jedoch einzig mit der vorgesehenen Rückstufung. Die Belastungssituation durch die Übernahme neuer Aufgaben sowie den Ausfall eines Mitarbeiters machte sie erst im Nachhinein geltend, was als Indiz dafür gewertet werden kann, dass primär die drohende Rückstufung Grund für die Kündigung war. Auch bestehen für das Vorliegen der gemäss Beschwerdeführerin diagnostizierten unmittelbar drohenden Erschöpfungsdepression gemäss Aktenlage keine Anzeichen und es fand auch keine entsprechende Überweisung an einen psychiatrischen Facharzt statt. So scheinen die Aussagen von Dr. C.\_\_\_\_, die Kündigung habe sich aus medizinischer Sicht als richtig erwiesen und sei die einzige Massnahme gewesen, um einen längerfristigen gesundheitlichen Schaden abzuwenden, medizinisch nicht indiziert. Selbst wenn angenommen werden würde, dass eine berufliche Neuorientierung aus gesundheitlichen Gründen indiziert gewesen wäre, so wären die ärztliche Bescheinigung vom 24. Juni 2022 und das Arztzeugnis vom 8. August 2022 immer noch zu wenig aussagekräftig, um eine medizinisch begründete Unzumutbarkeit des Verbleibs am bisherigen Arbeitsplatz bis zum Finden einer neuen Stelle zu belegen. Insgesamt erweisen sich die Arztzeugnisse somit nicht als eindeutig im Sinne der Rechtsprechung und vermögen die Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz nicht rechtsgenügend zu belegen. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die versicherte Person im Rahmen ihrer Mitwirkungspflicht bei der Sachverhaltsabklärung zweckdienliche Beweismittel beizubringen hat (BGE 124 V 239 E. 4 b/bb) und es somit an der Beschwerdeführerin gewesen wäre, allfällige weitere Belege für eine gesundheitsbedingte Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu erbringen.

5.2 In diesem Rahmen können auch die Behauptungen der Beschwerdeführerin, eine bevorstehende Änderungskündigung würde sie finanziell massiv beeinträchtigen und dass der neue Lohn sicherlich geringer als 70% des versicherten Verdienstes gewesen wäre, nicht weiter berücksichtigt werden. Dem Kantonsgericht liegt keine Erklärung des Arbeitgebers oder ein sonstiger Nachweis vor, wonach die Änderungskündigung zu einer massiven Lohneinbusse oder zu anderen gewichtigen Nachteilen geführt hätte, welche die Fortführung des Arbeitsverhältnisses als unzumutbar hätten erscheinen lassen können. Wie unter Erwägung 5.1 hiervor hervorgehoben, wäre es an der Beschwerdeführerin gewesen, einen solchen Nachweis zu erbringen. Zudem gibt die Beschwerdeführerin im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 29. Juli 2022 an, dass sie selbst das Arbeitsverhältnis gekündigt habe und nicht der Arbeitgeber. Demgemäss kann nicht von einer Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses wegen schlechteren Anstellungsbedingungen im Rahmen einer Änderungskündigung ausgegangen werden.

5.3 Nach dem Ausgeführten ist festzuhalten, dass die Beschwerdegegnerin zu Recht von einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ausgegangen ist.

6.1 Es ist sodann zu prüfen, ob die Anzahl der Einstelltage korrekt ermittelt worden ist. Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 Satz 2 AVIG). Sie beträgt gemäss Art. 45 Abs. 2 AVIV 1-15 Tage bei leichtem Verschulden (lit. a), 16-30 Tage bei mittelschwerem Verschulden (lit. b) und 31-60 Tage bei schwerem Verschulden (lit. c). Ein schweres Verschulden liegt gemäss Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV dann vor, wenn die versicherte Person eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle und ohne entschuldbaren Grund aufgegeben hat. Bei der Beurteilung der Ermessensausübung durch die Arbeitslosenkasse ist im Einzelfall das vom Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) als Aufsichtsbehörde der Durchführungsorgane der Arbeitslosenversicherung herausgegebene Einstellraster zu berücksichtigen, welches die Gewährung einer möglichst einheitlichen Rechtsanwendung in den Kantonen zum Ziel hat (vgl. NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 862). Das Kantonsgericht greift nur mit Zurückhaltung in das der Arbeitslosenkasse zustehende Ermessen ein (ARV 2000 Nr. 8 S. 42 E. 2c).

6.2 In ihrer Verfügung vom 23. August 2022 qualifizierte die Beschwerdegegnerin das Verhalten der Beschwerdeführerin richtigerweise als schweres Verschulden und stellte sie während 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Gemäss dem internen Entscheid des KIGA vom 23. August 2022 wurden die Probleme am Arbeitsplatz, die gesundheitlichen Probleme sowie das Verhalten des Arbeitgebers insofern berücksichtigt, als dass 5 Einstelltage abgezogen wurden. Damit wurde die beschwerliche Gesamtsituation der Beschwerdeführerin erkannt und berücksichtigt. Unter diesen Umständen besteht für das Kantonsgericht kein Anlass, in das Ermessen der Beschwerdegegnerin einzugreifen.

7. Im Ergebnis sind weder die angefochtene Verfügung vom 23. August 2022 noch der Einspracheentscheid vom 3. Januar 2023 zu beanstanden und die Beschwerde ist abzuweisen.

8. Gemäss Art. 61 lit. f<sup>bis</sup> ATSG ist das Verfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Sieht das Einzelgesetz keine Kostenpflicht vor, kann das Gericht einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, Gerichtskosten auferlegen. Da das AVIG keine Kostenpflicht vorsieht und sich die Parteien weder mutwillig noch leichtsinnig verhalten haben, sind für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend wird keine Parteientschädigung ausgerichtet (Art. 61 lit. g ATSG).

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

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

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