



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 7. Februar 2018 (715 17 237 / 46)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit bestätigt, jedoch Reduktion der Einstelldauer um zusätzlich fünf Tage aufgrund persönlicher Umstände der versicherten Person, die die Selbstkündigung entschuldbar machen

Besetzung Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiberin Barbara Vögli

Parteien **A.**____, Beschwerdeführerin

gegen

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

Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. A.____ war zuletzt vom 1. November 2011 bis 30. April 2017 bei der B.____ AG in einem 100 % Arbeitspensum angestellt. Am 2. Mai 2017 meldete sie sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Liestal (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und erhob bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Kasse) Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 2. Mai 2017. Mit Verfügung Nr. 1209/2017 vom 22. Juni 2017 stellte die Kasse A.____ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. Mai 2017 für 36 Tage in der Anspruchsberechtigung ein, da die Versicherte ihre Arbeitsstelle gekündigt habe, ohne dass ihr eine neue Stelle vertraglich zugesichert gewesen sei. Aus den eingereichten ärztlichen Zeugnissen gehe der Grund für

die Gesundheitsgefährdung nicht hervor. Es wäre ihr daher zuzumuten gewesen, bis zur vertraglichen Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle mit der Kündigung zuzuwarten. Mit Entscheid vom 12. Juli 2017 hiess die Einspracheinstanz des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit Basel-Landschaft (KIGA), Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse Basel-Landschaft, die gegen die Verfügung vom 22. Juni 2017 von der Versicherten erhobene Einsprache teilweise gut und reduzierte die Einstelldauer auf 31 Tage. Zur Begründung wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass der Beschwerdeführerin der Verbleib an ihrer bisherigen Arbeitsstelle weiterhin zuzumuten gewesen wäre. Die medizinischen Unterlagen würden eine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht rechtsgenügend belegen. Auch der Wohnortwechsel habe nicht dazu geführt, dass der Verbleib an der ehemaligen Arbeitsstelle unzumutbar geworden wäre, da der Arbeitsweg weniger als zwei Stunden betragen hätte. Aufgrund der gesundheitlichen Probleme, die als verschuldensmindernd zu berücksichtigen seien, sei eine Reduktion der Einstelldauer um fünf Tage von 36 auf 31 Tage angezeigt.

B. Gegen den Einspracheentscheid vom 12. Juli 2017 erhob A. ____ am 11. August 2017 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), und beantragte die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 12. Juli 2017. In der Begründung trug die Beschwerdeführerin zusammenfassend vor, dass sie ihre Arbeitsstelle erhalten habe, nachdem sie von einer ihrem Ehemann bekannten Person bei der B. ____ AG empfohlen worden sei. Im Jahr 2016 seien die Konflikte mit dem Ehemann entstanden und es sei zur Trennung gekommen. Der Ehemann habe kriminelle Aktionen durchgeführt. Sie habe dies entdeckt, was ihr zum Verhängnis geworden sei. Die dem Ehemann bekannte Person sei ebenfalls an diesen Aktionen mitbeteiligt gewesen. Sie sei von dieser Person und auch von anderen Personen mehrmals verbal bedroht und auch verfolgt worden. Sie habe grosse Angst gehabt. Nach einigen Wochen habe sie es ihrem Hausarzt erzählt, der gemeint habe, dass sie unbedingt wegziehen solle. Er habe ihr die Kündigung empfohlen, da sie gegen diese Person nichts in der Hand gehabt habe. Ihre gesundheitliche Lage habe sich verschlechtert. Am Tag des Umzugs sei sie zusammengebrochen. Sie sei dann krankgeschrieben worden und habe während der restlichen Dauer der Kündigungsfrist nicht mehr arbeiten können. Heute gehe es ihr wieder gut. Sie könne keine weiteren Arztzeugnisse einreichen, da sie keine habe. Es sei ihr von den Ärzten ausdrücklich empfohlen worden, die Region zu verlassen und somit auch die Arbeitsstelle bei der B. ____ AG zu kündigen. Der weitere Verbleib in der Firma und der Region wäre für die Gesundheit schädlich gewesen. Daher sei die Einstellung der Taggeldleistungen zu Unrecht erfolgt.

C. Die Beschwerdegegnerin schloss in ihrer Vernehmlassung vom 25. Oktober 2017 auf Abweisung der Beschwerde.

Auf die einzelnen Ausführungen der Parteien in den Schriften und die Unterlagen wird – soweit notwendig – in den Erwägungen eingegangen.

Die Präsidentin zieht **in Erwägung**:

1.1 Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 in Verbindung mit den Art. 56 und 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 kann gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Örtlich zuständig ist nach Art. 100 Abs. 3 AVIG in Verbindung mit Art. 128 Abs. 1 sowie Art. 119 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die 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 Beschwerdeführerin ihren Kontrollpflichten im Kanton Basel-Landschaft nach, weshalb die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts zu bejahen ist. Laut § 54 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht als einzige gerichtliche Instanz des Kantons Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG, weshalb auch die sachliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts gegeben ist. Auf die im Übrigen form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist daher einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 10'000.-- durch Präsidialentscheid. Im vorliegenden Fall sind eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Umfang von 31 Tagen bei einem Taggeld von Fr. 180.30 und damit ein Streitwert von Fr. 5'589.30 zu beurteilen. Über die Beschwerde ist demnach präsidial zu entscheiden.

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

3.1 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 Verwaltungssanktion 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).

3.2 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden ist. Eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit liegt dann vor, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und den persönlichen Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt (ARV 1982 Nr. 4 S. 39). Dies ist unter anderem dann der Fall, wenn die versicherte Person das

Arbeitsverhältnis von sich aus kündigt, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV).

3.3 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, N. 27 zu Art. 16; JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 116).

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 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).

3.6 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).

4.1 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).

4.2 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 (MAX KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, Bern 1984, S. 136). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (BGE 138 V 218 E. 6 mit weiteren Hinweisen).

5.1 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 stellt sich wie folgt dar:

5.2 Dr. med. C.____, Facharzt FMH für Allgemeine Medizin, hielt im ärztlichen Attest vom 16. Februar 2017 fest, dass die Versicherte zur Zeit wegen schwerwiegenden Gesundheitsproblemen bei ihm in Behandlung stehe. Die Versicherte habe auf sein Anraten hin die aktuelle Anstellung bei der B.____ AG gekündigt, da ihr die Arbeit am jetzigen Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zugemutet werden könne (oeka act. 21). Dem Auszug aus der Krankengeschichte vom 15. Juni 2016 bis zum 27. Februar 2017 von Dr. C.____ kann folgen-

des entnommen werden: Anlässlich der Konsultation vom 3. Januar 2017 hielt Dr. C.____ fest, dass sich die Patientin vom Ehemann trennen müsse, da dieser kriminell sei. Sie suche einen neuen Job in der Region X.____. Man müsse bestätigen, dass aus gesundheitlichen Gründen gekündigt worden sei. Am 17. Januar 2017 suchte die Versicherte ihren Hausarzt aufgrund einer Grippe auf (oeka act. 86f.). Am 27. Februar 2017 attestierte ihr Dr. C.____ eine 100 %-ige Arbeitsunfähigkeit bis auf weiteres.

5.3 Weiter liegen den Akten die Arbeitsunfähigkeitsmeldungen an die Krankentaggeldversicherung vor. Darin wurde festgehalten, dass die Arbeit zufolge Krankheit ab dem 27. Februar 2017 ausgesetzt worden sei (oeka act. 22). Dr. med. D.____, Fachärztin Allgemeine Medizin und Psychosomatik, attestierte der Beschwerdeführerin ab dem 21. März 2017 bis Ende April 2017 eine 100 %-ige Arbeitsunfähigkeit. Im Arztzeugnis betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen zuhanden der Beschwerdegegnerin vom 15. Mai 2017 hielt Dr. D.____ fest, dass die Beschwerdeführerin seit dem 21. März 2017 bei ihr in Behandlung stehe (oeka act. 33). 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, beantwortete Dr. D.____ mit „ja“. Weiter hielt Dr. D.____ fest, dass die Patientin bei einem anderen Hausarzt gewesen sei, der nun pensioniert sei. Die Patientin habe aufgrund der privaten und der beruflichen Situation eine Depression mit Schlafstörungen erlitten. Der Zustand habe sich gebessert und sie könne wieder arbeiten. Sie sei bis zum 30. April 2017 zu 100 % arbeitsunfähig gewesen. Ab dem 1. Mai 2017 habe wieder eine 100 %-ige Arbeitsfähigkeit bestanden. In einem weiteren Arztzeugnis vom 22. Mai 2017 hielt Dr. D.____ erneut fest, dass die Versicherte vom 27. Februar 2017 bis zum 30. April 2017 krankheitshalber zu 100 % arbeitsunfähig gewesen sei.

5.4 Anlässlich der Anmeldung bei der Beschwerdegegnerin gab die Beschwerdeführerin an, dass sie das Arbeitsverhältnis am 25. Januar 2017 per 30. April 2017 selbst gekündigt habe. Als Grund für die Kündigung nannte sie gesundheitliche Gründe und verwies auf ein ärztliches Zeugnis. Im Zeitpunkt der Kündigung sei sie aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeitsleistung verhindert gewesen (27. Februar 2017 bis 30. November 2017; oeka act. 17). Das Kündigungsschreiben vom 25. Januar 2017 begründete die Beschwerdeführerin mit dem Umzug in einen anderen Kanton (oeka act. 56). Im Rahmen des rechtlichen Gehörs gab die Beschwerdeführerin am 20. Juni 2017 zur Auskunft (oeka act. 90), dass sie aus gesundheitlichen Gründen gekündigt habe.

6.1 Die Beschwerdeführerin löste das Arbeitsverhältnis mit der B.____ AG selber am 25. Januar 2017 per 30. April 2017 auf, ohne dass ihr zum damaligen Zeitpunkt von anderer Seite verbindlich eine neue Arbeitsstelle zugesichert gewesen wäre. Die Frage der Einstellung in der Anspruchsberechtigung beurteilt sich demgemäss danach, ob der Beschwerdeführerin ein Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle bis zum Auffinden einer neuen zumutbar gewesen wäre (vgl. Erwägung 3.3 hiervor).

6.2 Gestützt auf die Akten und die Angaben der Beschwerdeführerin ist davon auszugehen, dass sie dem Arbeitsplatz ab dem 27. Februar 2017 aus Krankheitsgründen fernblieb. Die

Berichte von Dr. C.____ und von Dr. D.____ vermögen aber nicht in rechtsgenügender Weise darzulegen, dass die Verrichtung der bisherigen Arbeit an der bisherigen Arbeitsstelle für die gesundheitlichen Probleme der Beschwerdeführerin verantwortlich gewesen wäre. Dr. C.____ liefert in seinem ärztlichen Attest vom 16. Februar 2017 keinerlei Angaben zur Diagnose. Er nimmt auch keinen Bezug auf die von der Beschwerdeführerin konkret ausgeübte Tätigkeit. Die Beschwerdegegnerin weist in der Vernehmlassung zudem zu Recht darauf hin, dass kein echtzeitliches Arztzeugnis von Dr. C.____ vorliegt, aus dem hervorgeht, dass er die Beschwerdeführerin vor der Kündigung krankschrieb. Anlässlich der Konsultationen vom 3. Januar und vom 17. Januar 2017 sah Dr. C.____ keinen Anlass, die Beschwerdeführerin aufgrund ihrer Schilderungen per sofort krankzuschreiben bzw. ihr die umgehende Kündigung nahezu legen. Der Zusammenbruch der Beschwerdeführerin fand erst anlässlich des Umzugs statt, der zeitlich nach der Kündigung erfolgte. Das Attest von Dr. C.____ erfüllt damit die strengen Vorgaben des Bundesgerichts nicht, weshalb gestützt darauf eine gesundheitsgefährdende Situation am Arbeitsplatz nicht rechtsgenügend nachgewiesen ist.

Auch die Angaben von Dr. D.____ genügen nicht, um retrospektiv eine konkrete Gefährdung am Arbeitsplatz anzunehmen. Dr. D.____ nennt zwar gesundheitliche Probleme („Depression und Schlafstörungen“) und führt diese auf die berufliche und private Situation zurück. Da Dr. D.____ mit der Behandlung der Beschwerdeführerin erst begann, nachdem diese den Wohnort bereits gewechselt hatte, weshalb ihre Einschätzung letztlich einzig auf den Angaben der Beschwerdeführerin basiert, vermag auch diese Beurteilung die strengen Vorgaben des Bundesgerichts nicht zu erfüllen.

6.3 Es ist somit festzuhalten, dass es an einer eindeutigen ärztlich bescheinigten Unzumutbarkeit der Weiterführung des bisherigen Arbeitsverhältnisses bei der B.____ AG bis zum Auffinden einer neuen Arbeitsstelle im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG fehlt. Ein Kausalzusammenhang zwischen der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin und der Arbeitsstelle im Sinne einer Gesundheitsgefährdung ist nicht erstellt. Es ist davon auszugehen, dass die gesundheitlichen Probleme der Beschwerdeführerin vor allem die Folge der schwierigen ehelichen Situation und des privaten Umfelds waren. Soweit die Beschwerdeführerin anführt, dass sie vom Bekannten ihres Ehemannes bedroht worden sei, erweist sich dieses Vorbringen als nicht ausreichend, denn es bleibt letztlich unklar, ob diese Drohungen auch am Arbeitsplatz stattfanden. Der Hauptgrund für die Kündigung ist somit im Wohnortwechsel zu sehen. Wie die Beschwerdegegnerin diesbezüglich zu Recht ausführt, ist ein Arbeitsweg von bis zu zwei Stunden pro Weg zumutbar, was vorliegend der Fall gewesen wäre. In Anbetracht dieser Sachlage kann der Wunsch nach einem Stellenwechsel zwar nachvollzogen werden, eine sofortige Kündigung mit der Folge des Bezugs von Arbeitslosenentschädigung zu Lasten der Allgemeinheit rechtfertigt sich vorliegend aber nicht, weshalb der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG als erfüllt zu betrachten ist. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist demnach im Grundsatz nicht zu beanstanden

7.1 Zu prüfen bleibt, ob die Anzahl der Einsteltage 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 AVIG 1 – 15 Tage bei leichtem Verschulden, 16 – 30 Tage bei mit-

telschwerem 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.

7.2 Aufgrund der vorstehenden Erwägungen ist im vorliegenden Fall von einer solchen selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit auszugehen. Demnach läge der grundsätzliche Rahmen für die Bemessung der Einstelltage zwischen 31 und 60 Tagen. Die Beschwerdegegnerin setzte die Dauer der Einstellung auf 31 Tage fest. Dabei ging sie ihrer Praxis gemäss von 36 Einstelltagen aus und berücksichtigte den Umstand als verschuldensmindernd, dass die Beschwerdeführerin an gesundheitlichen Problemen litt. Von den praxisgemässen 36 Einstelltagen zog sie fünf ab.

7.3 Bei der Festlegung der Dauer der Einstellung ist von der Beschwerdegegnerin zu Gunsten der Beschwerdeführerin zu Recht berücksichtigt worden, dass sie gesundheitliche Probleme hatte. Daneben lagen im Zeitpunkt der Kündigung aber auch noch spezielle persönliche Umstände bei der Beschwerdeführerin vor, die zum unfreiwilligen Umzug in einen anderen Kanton führten. Die Beschwerdeführerin trennte sich von ihrem – gemäss ihren eigenen Angaben – kriminellen Ehemann, der daraufhin die Schweiz und seine erst drei Jahre alte Tochter verliess. Darüber hinaus war das Arbeitsverhältnis aufgrund der Mitarbeit des Bekannten des Ehemannes offensichtlich erheblich belastet. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses erfolgte daher aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht zwar übereilt, sie ist aber zweifellos erheblich in den persönlichen Umständen der Beschwerdeführerin begründet. Mit der Kündigung wollte sie dieser Belastung ausweichen, was aufgrund der Umstände entschuldbar erscheint. Diesen Aspekt liess die Beschwerdegegnerin vorliegend unbeachtet, weshalb eine Einstellung im Umfang von 31 Tagen in dieser Situation unangemessen erscheint. Vielmehr muss den verschuldensmindernd zu berücksichtigenden schwierigen persönlichen und gesundheitlichen Umständen durch eine Einstufung im mittleren Bereich des mittelschweren Verschuldens Rechnung getragen werden. Die Einstelldauer ist deshalb von 31 Tagen auf 26 Tage zu reduzieren. Die Unterschreitung des grundsätzlichen Sanktionsrahmens für ein schweres Verschulden kann gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung dann angezeigt sein, wenn besondere Umstände im Einzelfall vorliegen, die das Verschulden leichter als schwer erscheinen lassen. Diese können sich auf die subjektive Situation der betroffenen Person oder auf eine objektive Begebenheit beziehen (Urteil des Bundesgerichts vom 28. August 2017, 8C_342/2017, E. 4.3 mit Hinweis auf BGE 130 V 125 E. 3.5).

7.4 Die Beschwerde ist demnach insofern teilweise gutzuheissen, als in Abänderung des angefochtenen Einspracheentscheids vom 12. Juli 2017 die Einstellungsdauer von 31 Tagen auf 26 Tage herabgesetzt wird.

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

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid vom 12. Juli 2017 dahingehend abgeändert, dass die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf 26 Tage festgesetzt wird.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.

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