

## **BL\_GERICHTE 715 18 213/119 vom 16. Mai 2019**

BL Gerichte, 2019-05-16, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl\\_gerichte\\_715\\_18\\_213\\_119](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_715_18_213_119)

FR: BL\_GERICHTE 715 18 213/119 du 16 mai 2019

IT: BL\_GERICHTE 715 18 213/119 del 16 maggio 2019

### **Regeste**

Einstellung in der Anspruchsberechtigung

### **Volltext**

Basel-Land Kantonsgericht Abteilung Sozialversicherungsrecht 16.05.2019 715 18 213/119

Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht, vom 16. Mai 2019 (715 18 213/119) Arbeitslosenversicherung Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV; Prüfung der Zumutbarkeit des Verbleibens an der bisherigen Arbeitsstelle aus gesundheitlichen Gründen (Erschöpfungsdepression) Besetzung Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiberin Gisela Wartenweiler Parteien A.\_\_\_\_, Beschwerdeführerin, vertreten durch Roman Felix, Advokat, Hauptstrasse 8, Postfach 732, 4153 Reinach gegen Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32, Postfach, 4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung A. Die 1987 geborene A.\_\_\_\_ war vom 1. Januar 2015 bis 31. Oktober 2017 als Projektmanagerin/Consultant bei der B.\_\_\_\_ AG in X.\_\_\_\_ in einem 80%-Teilzeitpensum angestellt. Im März 2017 begann sie zudem eine berufsbegleitende Ausbildung (integratives Coaching/Beratung IBP). Mit Aufhebungsvereinbarung vom 31. Oktober 2017 wurde das Arbeitsverhältnis gleichentags aufgelöst. Am 4. Dezember 2017 meldete sich A.\_\_\_\_ beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Y.\_\_\_\_ (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und erhob am 8. Dezember 2017 bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab 4. Dezember 2017. B. Mit Verfügung Nr. 232/2018 vom 23. Januar 2018 stellte die Arbeitslosenkasse A.\_\_\_\_ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. November 2017 für 40 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Daran hielt die Einspracheinstanz des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit Baselland (KIGA), Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, mit Entscheid vom 25. Mai 2018 fest. C. Hiergegen erhob A.\_\_\_\_, vertreten durch Advokat Roman Felix, am 25. Juni 2018 Beschwerde ans Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Sie beantragte, es sei in Aufhebung des Einspracheentscheids vom 25. Mai 2018 festzustellen, dass die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu Unrecht erfolgt sei. Eventualiter sei die Anzahl Einstelltage angemessen zu reduzieren; unter o/e-Kostenfolge. Zur Begründung hielt sie im Wesentlichen fest, dass ihr der Verbleib an der gekündigten Stelle aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar gewesen sei und ihr deshalb kein Verschulden angelastet werden könne. D. Die Arbeitslosenkasse schloss mit Vernehmlassung vom 12. September 2018 auf Abweisung der Beschwerde. E. Am 6. November 2018 beantwortete Dr. med. C.\_\_\_\_, FMH Allgemeine Innere Medizin, die vom instruierenden Präsidium des Kantonsgerichts gestellten Fragen vom 26. Oktober 2018. F.

Die Versicherte liess durch ihren Rechtsvertreter in ihrer Stellungnahme vom 8. Januar 2019 ausführen, Dr. C. \_\_\_\_\_ bestätige, dass es ihr nicht zumutbar gewesen sei, das Arbeitsverhältnis mit der B. \_\_\_\_\_ AG weiterzuführen. Bei einem weiteren dortigen Verbleib wäre keine Verbesserung ihres Gesundheitszustandes eingetreten. Zudem wurde die Höhe der Einstelltage beanstandet. G. Die Arbeitslosenkasse stellte sich in ihrer Eingabe vom 9. Januar 2019 auf den Standpunkt, dass es der Versicherten aus medizinischer Sicht zumutbar gewesen sei, bei ihrer bisherigen Arbeitsstelle zu verbleiben. Das Kantonsgericht 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 somit einzutreten. 1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO, in der Fassung ab 1. Januar 2019, entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 20'000.-- durch Präsidialentscheid. Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 40 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 210.70 beläuft sich der Streitwert auf Fr. 8'428.--. 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, welche 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). 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. 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). Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses "im gegenseitigen Einvernehmen" gilt aus der Sicht des

Arbeitslosenversicherungsrechts grundsätzlich als Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer (vgl. ARV 1979 Nr. 23). Nach ständiger Rechtsprechung ist aber zu prüfen, ob eine versicherte Person unmissverständlich vor die Wahl gestellt worden ist, selber zu kündigen (bzw. das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufzulösen) oder aber die Kündigung der Arbeitgeberin entgegen zu nehmen (Barbara Kupferbucher, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, Zürich 2013, S. 165 f.).

2.3 Vorliegend ist unbestritten, dass das Arbeitsverhältnis zwischen der Versicherten und der B.\_\_\_\_ AG mit Aufhebungsvereinbarung vom 31. Oktober 2017 per 31. Oktober 2017 ohne verbindliche Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle und ohne Einhaltung der 2-monatigen Kündigungsfrist aufgelöst wurde. Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 8. Dezember 2017 gab die Versicherte mit Verweis auf die Aufhebungsvereinbarung als Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses "Krankheit (Erschöpfungsdepression) aufgrund der beruflichen Tätigkeit" an. In der Arbeitgeberbescheinigung vom 8. Dezember 2017 wies die ehemalige Arbeitgeberin bei der Frage nach dem Kündigungsgrund ebenfalls auf die Aufhebungsvereinbarung hin und führte aus, dass beide Parteien mit der Aufhebung wegen Krankheit einverstanden gewesen seien. Im Rahmen des rechtlichen Gehörs führte die Versicherte am 16. Januar 2018 an, ihr und ihrer damaligen Arbeitgeberin sei bewusst geworden, dass sie nicht mehr ihre Funktion als Projektleiterin ausüben können, nachdem sie nach einer rund 2-monatigen vollständigen Arbeitsunfähigkeitsperiode Mitte Oktober 2017 ihre Arbeit im Umfang von 40% wieder aufgenommen habe und erneut Erschöpfungssymptome aufgetreten seien. Sie hätten sich daher entschieden, den Arbeitsvertrag aufzuheben. Aufgrund dieser unbestrittenen Ausführungen ist erstellt, dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf einem gemeinsam getroffenen Entscheid beruht. Anhaltspunkte, dass die Versicherte gezwungen worden war, ihr Einverständnis zur Aufhebung des Arbeitsvertrages zu geben, um einer drohenden Kündigung der Arbeitgeberin zuvorzukommen, lassen sich den Akten nicht entnehmen und werden auch nicht geltend gemacht. Die in gegenseitigem Einvernehmen erfolgte Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist somit - in Übereinstimmung mit der Arbeitslosenkasse - als Selbstkündigung zu werten. Damit ist der Tatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. b 1. Teilsatz AVIV objektiv erfüllt. 3.1 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; ARV 1986 Nr. 23 mit Hinweisen; 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, 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).

3.2 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). 3.3 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 (vgl. 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 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). Den Parteien obliegt eine Beweislast jedoch nur insofern, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel greift erst dann Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes aufgrund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die überwiegende Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (Urteil des Bundesgerichts vom 30. November 2015, 8C\_662/2015, E. 3.2.). 3.4 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 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 126 V 360 E. 5b, 125 V 195, 121 V 47 E. 2a; 208 E. 6b mit Hinweis). 4.1 Die Versicherte beruft sich auf den Ausnahmetatbestand gemäss 2. Teilsatz von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV, wonach ihr ein Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle bis zum Auffinden einer neuen nicht mehr zumutbar gewesen sei. Sie macht geltend, dass ab 21. August 2017 eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit infolge einer Erschöpfungsdepression bestanden habe und der Verbleib bei der B.\_\_\_\_ AG aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar gewesen sei. Dies habe auch Dr. C.\_\_\_\_ bestätigt. Als die Symptome nach Wiederaufnahme der Arbeit im Oktober 2017 wieder aufgetreten seien, habe sie auf Anraten von Dr. C.\_\_\_\_ das

Arbeitsverhältnis beenden müssen, um ihre Gesundheit nicht zu gefährden. 4.2 Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung gilt das Verbleiben einer Arbeitsstelle, welche die Gesundheit der versicherten Person gefährdet, als unzumutbar im Sinne von Art. 16 AVIG. Eine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen muss aber 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. Sie 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; Urteil des Bundesgerichts vom 13. März 2013, 8C\_943/2012, E. 2). Es ist somit zu prüfen, ob die von der Versicherten behauptete Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis oder durch andere geeignete Beweismittel belegt ist.

4.3.1 In den Akten liegt das Arztzeugnis von Dr. med. D.\_\_\_\_, FMH Allgemeinmedizin, vom 21. Oktober 2017 vor. Diesem ist zu entnehmen, dass die Versicherte Dr. D.\_\_\_\_ erstmals am 17. August 2017 konsultierte. Die Hausärztin berichtete, dass die Versicherte damals seit ca. 1 Woche an Erschöpfung, Kopfschmerzen, Gedankenkreisen, Übelkeit, Schwindel und einer emotionalen Dysbalance gelitten habe. Sie hielt als Diagnosen eine reaktive depressive Störung aufgrund einer beruflichen Belastung fest und attestierte eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit für die Zeit vom 21. August 2017 bis 11. September 2017 (vgl. auch Eintragungen von Dr. D.\_\_\_\_ in der Krankenkarte an den zuständigen Krankenversicherer). Sie vermerkte, dass die Weiterbehandlung bei Dr. C.\_\_\_\_ stattfindet.

4.3.2 Dr. C.\_\_\_\_ bescheinigte mit Eintrag auf der Krankenkarte zu Händen des zuständigen Krankenversicherers vom 4. September 2017, dass vom 12. September bis 13. Oktober 2017 weiterhin eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit bestanden habe. Mit Eintrag vom 2. Oktober 2017 attestierte er eine 60%ige Arbeitsunfähigkeit vom 14. Oktober 2017 bis 31. Oktober 2017. Am 23. Oktober 2017 schrieb er die Versicherte ab 1. November 2017 bis auf weiteres wieder vollständig arbeitsfähig. Gemäss Krankenkarte fand am 13. November 2017 eine weitere Konsultation bei Dr. C.\_\_\_\_ statt; eine Änderung der seit 1. November 2017 bestehenden vollständigen Arbeitsfähigkeit wurde aber nicht vorgenommen.

4.3.3 Zusammen mit ihrer Einsprache vom 5. Februar 2018 reichte die Versicherte den Bericht ihres behandelnden Hausarztes Dr. C.\_\_\_\_ vom 29. Januar 2018 ein. Dieser führte darin aus, dass er aufgrund der Diagnose einer mittelgradigen bis schweren depressiven Episode eine medikamentöse und psychotherapeutische Therapie eingeleitet habe. Es habe bis zum 13. Oktober 2017 eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit bestanden. Aufgrund des klinischen Verlaufs und der Verschlechterung des Gesundheitszustandes nach Wiederaufnahme der Arbeit im Umfang von 40% Ende Oktober 2017 sei der Versicherten aus medizinischer Sicht nahegelegt worden, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Es beständen keine Zweifel, dass die depressive Episode auf ihren damaligen Arbeitsplatz zurückzuführen gewesen sei. Dies zeige sich auch an der raschen Erholung nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

4.3.4 Im Rahmen der amtlichen Erkundigung durch das Kantonsgericht führte Dr. C.\_\_\_\_ in seinem Schreiben vom 6. November 2018 als Diagnose eine mittelschwere depressive Episode auf. Zur Begründung dieser Diagnose wies er auf depressive Symptome im Sinne einer "Burnout-Symptomatik", wie Aversion gegenüber der Arbeitsstelle sowie den Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen, extreme Müdigkeit, Antriebslosigkeit, Stimmungstief und körperliche Begleitbeschwerden psychosomatischer Natur, hin. Die gesundheitlichen Beeinträchtigungen hätten mit der damaligen beruflichen Situation im

Zusammenhang gestanden, was sich aus der Anamnese ergebe. Die Versicherte habe die damalige Arbeitssituation schwer belastet. Da keine genetische Disposition und keine privaten Auslöser für die depressive Erkrankung vorgelegen hätten, sei die Erschöpfungsdepression auf die damalige belastende berufliche Situation zurückzuführen. Ob die berufsbegleitende Ausbildung der Versicherten (integratives Coaching/Beratung IBP) den Gesundheitszustand damals beeinflusst habe, könne er aus medizinischer Sicht nicht sicher beurteilen. Es treffe zu, dass stets die Gesamtbelastung zu einer depressiven Erschöpfung führe. Der Anteil der einzelnen Faktoren könne jedoch nicht genau bestimmt werden. Er habe der Versicherten die sofortige Kündigung der Arbeitsstelle empfohlen, weil er nach mehreren Konsultationen gesehen habe, dass sie sich von ihrer Erschöpfungsdepression andernfalls nicht erhole. Nachdem Massnahmen, wie Gespräche mit der Arbeitgeberin oder andere Einsätze in der Firma, ausgeschöpft gewesen seien, sei die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus medizinischer Sicht entscheidend für die Verbesserung des Gesundheitszustandes der Versicherten gewesen. Eine Kündigung durch die Arbeitgeberin wäre genauso zweckdienlich gewesen.

4.4 Aus den vorliegenden echtzeitlichen ärztlichen Berichten ergibt sich, dass die Versicherte während des Anstellungsverhältnisses bei der B.\_\_\_\_ AG erkrankte. In der Folge schrieben sie Dr. D.\_\_\_\_ und Dr. C.\_\_\_\_ aufgrund einer Erschöpfungsdepression vom 21. August 2017 bis 13. Oktober 2017 zu 100% und vom 14. Oktober 2017 bis 31. Oktober 2017 zu 60% arbeitsunfähig. Bereits am 23. Oktober 2017 bescheinigte Dr. C.\_\_\_\_ ab 1. November 2017 wieder eine vollständige Arbeitsfähigkeit. Aus diesen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ist zu folgern, dass sich der psychische Zustand der Versicherten ab Mitte Oktober 2017 - entgegen den Vorbringen der Versicherten - zunehmend gebessert haben muss und sie erst nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses vollständig gesund war. Die Aussage von Dr. C.\_\_\_\_ in seinem im Rahmen des Beschwerdeverfahrens eingeholten Bericht vom 6. November 2018, wonach eine sofortige Kündigung aus medizinischer Sicht indiziert gewesen sei, weil sich die Versicherte erst nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses von der Erschöpfungsdepression habe erholen können, kann bei vorliegender echtzeitlicher Sachlage nur dahingehend verstanden werden, dass erst nach dem Verlassen der damaligen Arbeitsstelle eine vollständige Arbeitsfähigkeit bestanden habe. Dies bedeutet jedoch nicht, dass es der Versicherten unzumutbar war, zumindest bis zur Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle am ehemaligen Arbeitsplatz weiterhin in einem 40%-Pensum zu arbeiten. Dies umso weniger, als es der Versicherten möglich gewesen war, bis zum letzten Arbeitstag am 31. Oktober 2017 ein 40%-Pensum auszuüben (vgl. Arbeitgeberbescheinigung vom 8. Dezember 2017, Ziffer 14). Aus den vorliegenden ärztlichen Berichten und Stellungnahmen geht jedenfalls nicht hervor, dass die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses in einem reduzierten Umfang aus gesundheitlichen Gründen für die Versicherte nicht zumutbar gewesen wäre. Wäre dies der Fall gewesen, hätte Dr. C.\_\_\_\_ die Versicherte anlässlich der Konsultation vom 23. Oktober 2017 wieder vollständig arbeitsunfähig schreiben müssen. Insgesamt genügen die nach der Einstellungsverfügung vom 23. Januar 2018 erstellten Beurteilungen von Dr. C.\_\_\_\_ für sich allein noch nicht, um eine Unzumutbarkeit des Verbleibs an der bisherigen Arbeitsstelle aus gesundheitlichen Gründen nachzuweisen. Ihnen fehlt es an der Eindeutigkeit, welche gemäss der strengen bundesgerichtlichen Rechtsprechung gefordert wird (vgl. Erwägung 4.2). Damit fehlt es am rechtsgenügenden Nachweis für die Annahme einer Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b, 2. Teilsatz AVIV. Die Folgen der Beweislosigkeit hat die Versicherte zu tragen, die aus dem unbewiesenen behaupteten Sachverhalt Rechte ableiten

möchte (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 12. Juni 2014, 9C\_701/2013, E. 4.1; BGE 117 V 264 E. 3b mit Hinweisen). Die Arbeitslosenkasse hat demzufolge die Versicherte zu Recht in der Anspruchsberechtigung eingestellt. 4.5 Bei diesem Ergebnis kann die von der Arbeitslosenkasse aufgeworfene Frage, ob die berufliche Belastung an der Arbeitsstelle oder die berufsbegleitende Ausbildung (integratives Coaching/Beratung IBP) Ursache für die Erschöpfungsdepression gewesen sei, offengelassen werden. Immerhin ist darauf hinzuweisen, dass im Sozialversicherungsrecht praxisgemäss eine Teilkausalität genügt. 5.1 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 pflichtgemäßem Ermessen. Das Gericht greift nur mit Zurückhaltung in das der Arbeitslosenkasse zustehende Ermessen ein. 5.2 Gemäss Art. 45 Abs. 4 AVIV liegt ein schweres Verschulden vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben (lit. a) oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (lit. b). Unter einem entschuldbaren Grund im Sinne dieser Bestimmung ist ein Grund zu verstehen, der das Verschulden als mittelschwer oder leicht erscheinen lassen kann. Ein solcher im konkreten Einzelfall liegender Grund kann - wie etwa gesundheitliche Probleme - die subjektive Situation der betroffenen Person oder - so die Befristung einer Stelle - eine objektive Gegebenheit beschlagen (BGE 130 V 125 E. 3.5). 5.3 Laut Rechtsprechung ist als sachgemässer Ausgangspunkt für die individuelle Verschuldensbeurteilung im Bereich des schweren Verschuldens grundsätzlich ein Mittelwert in der Skala zu wählen. Unter Berücksichtigung der Umstände des konkreten Einzelfalls ermöglicht diese Vorgehensweise einerseits eine Verschärfung der verwaltungsrechtlichen Sanktion, andererseits aber auch eine angemessene Reduktion bei Vorliegen von Milderungsgründen (Urteil des Bundesgerichts vom 21. August 2006, C 179/04, E.4 mit Hinweis auf BGE 123 V 150 E. 3c). 6.1 Vorliegend hat die Arbeitslosenkasse das Verhalten der Versicherten als schweres Verschulden qualifiziert, was eine Einstellungsdauer von 31 - 60 Tagen zur Folge hat. Innerhalb dieses Rahmens hat sie eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 40 Tagen verfügt. Als Ausgangspunkt für die Festlegung der Einstellungsdauer bei selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ist sie praxisgemäss von 36 Tagen ausgegangen. Zu Gunsten der Versicherten hat sie die gesundheitlichen Beschwerden verschuldensmindernd mit 4 Tagen berücksichtigt. Der Nichteinhaltung der 2-monatigen Kündigungsfrist trug sie verschuldenserhöhend mit 8 Tagen Rechnung (vgl. Entscheid betreffend Einstellung in der Anspruchsberechtigung vom 23. Januar 2018 [Dok-Nr. 75 f.]). Die damit verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung von insgesamt 40 Tagen bewegt sich somit im unteren Bereich des schweren Verschuldens und ist nicht zu beanstanden. Die Arbeitslosenkasse hat ihr Ermessen in Würdigung aller Umstände pflichtgemäss ausgeübt. Gegebenheiten, die eine abweichende Ermessensausübung als näher liegend erscheinen lassen würden, sind nicht ersichtlich. 6.2 Daran ändert auch der Einwand der Versicherten nichts, wonach der von ihr verursachte Schaden infolge Zuwartens der Anmeldung zum Taggeldbezug um einen Monat am 1. Dezember 2017 höchstens 20 Taggeldern entspreche. Eine Einstellung von 40 Tagen sei daher unverhältnismässig. Gemäss konstanter Rechtsprechung ist der Umstand, dass eine versicherte Person nach selbstverschuldeter Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Anmeldung zum Taggeldbezug zuwartet, dann als schadenminderndes Verhalten im

Rahmen der Verschuldensbeurteilung zu berücksichtigen, wenn sie vor sowie während dieser Zeitspanne mit der erforderlichen Intensität eine neue Beschäftigung sucht (Urteil des Bundesgerichts vom 28. Dezember 2005, C 73/03, E. 3.4; Kupfer Bucher, a.a.O., Art. 30 AVIG S. 167 mit Hinweis auf ARV 2006 N 11 S. 147 E. 3.4; vgl. auch AVIG-Praxis ALE Rz. D62). Den Akten ist zu entnehmen, dass die Versicherte vom 1. November 2017 bis 3. Dezember 2017 lediglich eine Arbeitsbemühung nachweisen konnte. Sie wurde deswegen aufgrund ungenügender Arbeitsbemühungen vor Stellenlosigkeit für 4 Tage ab dem 4. Dezember 2017 eingestellt (vgl. Verfügung vom 15. Dezember 2017). Bei Vorliegen einer einzigen Arbeitsbemühung kann nicht von einer intensiven Stellensuche gesprochen werden, weshalb das Zuwarten des Taggeldbezugs nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zur Anmeldung um einen Monat sich nicht verschuldensmindernd auswirkt (vgl. auch Audit-Letter, TCIN, herausgegeben vom Staatssekretariat für Wirtschaft [seco], Juni 2014). Daran vermag auch der Einwand der Versicherten, wonach es ihr gesundheitsbedingt nicht möglich gewesen sei, genügende Arbeitsbemühungen vorzunehmen, nichts zu ändern, war sie doch von Dr. C.\_\_\_\_\_ ab 1. November 2017 zu 100% arbeitsfähig geschrieben worden. 6.3 Aus dem Gesagten folgt, dass der angefochtene Einspracheentscheid vom 23. Januar 2018 nicht zu beanstanden ist. Die Versicherte 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. Die Arbeitslosenkasse hat sodann ihr Ermessen bei der Festlegung der Einstelltage korrekt ausgeübt. Die Beschwerde erweist sich folglich als unbegründet und ist 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. Die ausserordentlichen Kosten sind dem Prozessausgang entsprechend wettzuschlagen. Demgemäss wird erkannt: //: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben. 3. Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.