



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 5. März 2013 (715 13 306)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit

Besetzung Präsidentin Eva Meuli, Gerichtsschreiberin Gisela Wartenweiler

Parteien A.____, Beschwerdeführerin

gegen

Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32,
4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Die 1958 geborene A.____ arbeitete seit 1. August 2000 als Sachbearbeiterin beim B.____ in X.____. Mit Kündigung vom 13. Februar 2012 löste die Arbeitgeberin dieses Arbeitsverhältnis aus wirtschaftlichen und organisatorischen Gründen per 30. Juni 2012 auf. Am 21. März 2012 meldete sich A.____ beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Y.____ (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und erhob am 26. März 2012 bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse (Arbeitslosenkasse) ab 1. Juli 2012 Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. In der Folge eröffnete die Arbeitslosenkasse eine Rahmenfrist für den Leistungsbezug vom 2. Juli 2012 bis

1. Juli 2014. Mit E-Mail vom 30. Juli 2012 meldete sich die Versicherte wieder ab, weil sie per 1. August 2012 bei der C.____ als kaufmännische Sachbearbeiterin eine Stelle antreten konnte. Dieses Arbeitsverhältnis kündigte sie am 27. April 2013 schriftlich per 31. Mai 2013. In der Folge meldete sie sich am 7. Mai 2013 erneut beim RAV zur Arbeitsvermittlung an. Mit dem Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 22. Mai 2013 erhob sie Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. Juni 2013. Mit Verfügung Nr. 1101/2013 vom 24. Juni 2013 stellte die Arbeitslosenkasse A.____ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab 1. Juni 2013 für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Die dagegen erhobene Einsprache wies die Arbeitslosenkasse mit Entscheid vom 23. September 2013 ab.

B. Gegen diesen Entscheid reichte A.____ am 21. Oktober 2013 Beschwerde ans Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), ein. Sie beantragte, es sei der angefochtene Einspracheentscheid aufzuheben, eventualiter seien die verfüigten Einstelltage angemessen zu reduzieren. Das Verbleiben bei der C.____ sei ihr unzumutbar gewesen. Sie habe sich damals in einem Gewissenskonflikt befunden und habe ihre Arbeit nicht mehr mit ihrer Berufsethik vereinbaren können. Sie sei Mitwisserin von unlauteren Geschäften ihrer Arbeitgeberin gewesen. Da sie in der Position als mögliche Whistleblowerin rechtlich ungeschützt gewesen sei, habe sie sich zur Kündigung entschlossen.

C. Die Arbeitslosenkasse beantragte in ihrer Vernehmlassung vom 9. Dezember 2013 die Abweisung der Beschwerde.

Die Präsidentin zieht **i n E r w ä g u n g** :

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

1.2 Nach § 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 ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im

Umfang von 31 Tagen bei einem Taggeld von Fr. 138.50 und damit ein Streitwert von Fr. 4'293.50 zu beurteilen. Über die Beschwerde ist demnach präsidial zu entscheiden.

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

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Kommt sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse die Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen (Art. 30 AVIG). Die Einstellung hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als Verwaltungsanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Ulrich Meyer [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Basel/Genf/München 2007, Rz. 822).

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. 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 (vgl. 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, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (vgl. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV). Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV findet die Schadenminderungspflicht (vgl. Art. 17 Abs. 1 AVIG) ihre Grenze grundsätzlich im Zumutbarkeitsgedanken. Der Begriff der Unzumutbarkeit ist im Lichte von Art. 20 lit. c des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 auszulegen. Staatsvertraglich wird nur das freiwillige Aufgeben einer Stelle ohne triftige Gründe sanktioniert. 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 (vgl. BGE 124 V 234 E. 4b/aa; Urteile des Bundesgerichts vom 4. Mai 2010, 8C_12/2010, E. 2.2 und vom 30. April 2009, 8C_958/2008, E. 2.2). Das Bundesgericht entschied in konstanter Praxis, dass bei der Frage der Zumutbarkeit bzw. Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ein strenger Massstab anzulegen ist (vgl. BGE 124 V 238 E. 4; ARV 1986 Nr. 23 mit Hinweisen). 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 (vgl. ARV 1976 Nr. 18; GERHARD GERHARDS, Kommentar zum AVIG, Bd. I, Bern und Stuttgart 1988, N. 27 zu Art. 16; JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 116).

2.3 Die Frage nach der Zumutbarkeit des Verbleibens an der bisherigen Arbeitsstelle ist in analoger Anwendung von Art. 16 AVIG zu beurteilen, wonach grundsätzlich jede Arbeit zumutbar ist (Absatz 1), ausser es ist einer der in Absatz 2 abschliessend aufgelisteten Ausnahmetat-

bestände erfüllt (vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG] vom 29. Oktober 2003, C 133/03, E. 3.2 mit Hinweis; CHOPARD, a.a.O., S. 116). Die Zumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ist dabei strenger zu beurteilen als die Zumutbarkeit der Annahme einer neuen Stelle. Es kann der versicherten Person gegebenenfalls zugemutet werden, dass sie eine Stelle zumindest noch vorübergehend beibehält, um sich aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus nach einer Anschlussstelle umzusehen (vgl. CHOPARD, a.a.O., S. 116).

2.4 Ein gespanntes Verhältnis zu Vorgesetzten oder anderen mitarbeitenden Personen genügt allein nicht für die Annahme von Unzumutbarkeit. Bei Schwierigkeiten wie Auseinandersetzungen, Stresssituationen und dergleichen ist es der versicherten Person grundsätzlich zuzumuten, ihre Stelle nicht ohne Zusicherung einer neuen Stelle aufzugeben. So hielt das Bundesgericht fest, dass belastende Verhältnisse am Arbeitsplatz eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht rechtfertigten. Sie könnten aber allenfalls beim Verschulden berücksichtigt werden (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 29. Oktober 2003, C 133/03, E. 3.2 mit Hinweisen). Belegt aber die versicherte Person durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel, dass ihr die Weiterarbeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar war, ist grundsätzlich von einer Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen auszugehen (BGE 124 V 234 E. 4b/bb; Urteile des Bundesgerichts vom 13. März 2013, 8C_943/2012, E. 2 und vom 17. Juni 2013, 8C_201/2013, E. 2).

3.1 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungsverfahren und der Sozialversicherungsprozess sind vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben Versicherungsträger und Sozialversicherungsgericht von Amtes wegen, aus eigener Initiative und ohne Bindung an die Vorbringen oder Beweisanträge der Parteien, für die richtige und vollständige Abklärung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen. Dieser Grundsatz gilt indessen nicht uneingeschränkt; er wird ergänzt durch die Mitwirkungspflichten der Parteien (BGE 125 V 195 E. 2, 122 V 158 E. 1a, je mit Hinweisen). Zu beachten ist jedoch, dass der Untersuchungsgrundsatz die Beweislast im Sinne der Beweisführungslast begriffsnotwendig ausschliesst, da es Sache der verfügenden Verwaltungsstelle bzw. des Sozialversicherungsgerichts ist, für die Zusammentragung des Beweismaterials besorgt zu sein. Im Sozialversicherungsprozess tragen mithin die Parteien in der Regel eine Beweislast nur insofern, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheidung zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesenen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes aufgrund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 117 V 264 E. 3b mit Hinweisen).

3.2 Dem Kantonsgericht kommt in Sozialversicherungssachen eine vollständige Überprüfungsbefugnis zu. Es ist in der Beweiswürdigung frei (vgl. § 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 (vgl. MAX KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4. Auflage, Bern 1984, S. 135 f.). 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 (vgl. BGE 126 V 360 E. 5b mit Hinweisen).

4.1. Aufgrund der vorliegenden Akten stellt sich der rechtserhebliche Sachverhalt wie folgt dar: Mit Schreiben vom 26. April 2013 kündigte die Beschwerdeführerin das Arbeitsverhältnis mit der C.____ per 31. Mai 2013. Gemäss Internet-Auszug aus dem Handelsregister des Kantons Basel-Landschaft erbringt diese Firma Dienstleistungen im Sozial- und Gesundheitsbereich an Betagte, Familien und andere hilfs- und pflegebedürftige Personen. Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 22. Mai 2013 gab die Versicherte als Kündigungsgrund „ethisch vertretbare Haltung in Frage gestellt, unklare Strukturen, Verlauf Arbeitsverhältnis“ an und legte das Schreiben von D.____, Kontaktstelle für Arbeitslose, vom 22. Mai 2013 bei. Im Rahmen des rechtlichen Gehörs verwies sie am 17. Juni 2013 wiederum auf jenes Begleitschreiben. Diesem ist zu entnehmen, dass die Versicherte zum Stellenbeginn bei der C.____ per 1. August 2012 zuerst ein 60%-Pensum ausgeübt habe. Dieses Arbeitspensum sei ab September 2012 auf 70 % und ab November 2012 auf 80 % erhöht worden. Infolge der mit dem erhöhten Arbeitspensum verbundenen zusätzlichen angefallenen Arbeiten habe die Versicherte von ihrer Chefin und Gesellschafterin einen Stellenbeschrieb verlangt, damit ihre Aufgabenbereiche, die Strukturen und Kompetenzen klar definiert würden. Die Chefin habe erklärt, dass sie momentan dafür keine Zeit habe und dies zuerst mit ihrem Sohn, welcher die Funktion eines Gesellschafters innehat, besprechen müsse. Ihre Chefin habe sich in der Folge nur selten im Büro aufgehalten. Telefonisch habe sie der Versicherten mitgeteilt, dass sie bei ihrer Abwesenheit die Funktion der Stellvertreterin einzunehmen habe. Dazu sei gekommen, dass die Versicherte auf Abruf habe bereit sein und an den Wochenenden Pikettdienste habe leisten müssen. Mit der Zeit habe die Versicherte festgestellt, dass sie ihre Arbeiten nicht mehr habe bewältigen und die Verantwortung nicht habe tragen können. Versuche der Versicherten, die Organisation und die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden zu erleichtern (z.B. Teamsitzungen), habe die Chefin aus Kostengründen abgelehnt. Schliesslich sei im Februar 2013 doch eine Teamsitzung einberufen worden, welche sich aber als Auftrag zu einer internen Ausbildung entpuppt habe, welche die Versicherte mit der Pflegeleitung zusammen organisieren sollte. Die Versicherte und die Pflegeleitung hätten in der Folge zuhanden der Teammitglieder einen Ordner mit Arbeitsabläufen zusammengestellt. Mitte April 2013 habe die Versicherte schliesslich einen Stellenbeschrieb erhalten, welche den Titel „Arbeitsprozesse und Kontrollfunktionen“ getragen habe. Bei näherer Betrachtung habe sie festgestellt, dass darin vorwiegend der Ablauf von Abhandlungen für die Pflegeleitung beschrieben worden sei, an welchen sich alle zu halten hätten. Zugleich seien ihr mit diesem Dossier einige Kompetenzen entzogen worden. Dies habe zu zusätzlichen Verzögerungen und unhaltbaren Zuständen im ganzen Arbeitsablauf der Versicherten geführt. Ausserdem habe ihre Chefin eine Erhöhung des Umsatzes mit Mitteln verlangt, die sie gegenüber Dritten nicht habe rechtfertigen können. Aufgrund dieser Umstände, welche auch Auswirkungen auf ihre Gesundheit gehabt hätten, habe sie gekündigt. In der Einsprache vom 11. Juli 2013 führte die Versicherte präzisierend aus, dass die Chefin im April 2013 die Anweisung gegeben habe, Verordnungen für kassenpflichtige Leistungen auszustellen, um mehr Umsatz erzielen zu können. Solche Verordnungen seien weder notwendig gewesen noch hätten sie die Kunden ge-

wünscht. Da die Versicherte für die Krankenkassen in Bezug auf die entsprechenden Leistungsabrechnungen Ansprechpartnerin gewesen sei, seien Rückfragen der Krankenkassen an sie gelangt. Diese hätten die Leistungsabrechnungen hinterfragt und Erklärungen über die Art und den Umfang der Leistungen der Mitarbeiterinnen verlangt. Obwohl sie ihre Chefin darüber informiert habe, habe diese darauf nicht reagiert. Die Haltung der Geschäftsleiterin, mehr kassenpflichtige Leistungen zu verordnen als notwendig oder erwünscht gewesen seien, habe dazu geführt, dass es ihr nicht mehr zuzumuten gewesen sei, an ihrer Arbeitsstelle zu verbleiben. In der Arbeitgeberbescheinigung vom 6. Juni 2013 wurde als Kündigungsgrund angegeben, dass sich die Versicherte den administrativen Prozessen und Arbeitsabläufen der Firma nicht habe fügen wollen.

4.2 Die Versicherte macht somit geltend, dass persönliche, ethische und gesundheitliche Gründe wie das Verhalten der Vorgesetzten, die schlechten Bedingungen in der Arbeitsorganisation, der Entzug von Kompetenzen, die fraglichen Geschäftsgebaren der Geschäftsleitung und die Gewissenskonflikte als mögliche Whistleblowerin eine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses begründen würden. Alle diese Umstände führen gemäss Rechtsprechung jedoch nicht zur Unzumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle. So reichen auf persönlicher und fachlicher Ebene bestehende erhebliche Spannungen und Meinungsverschiedenheiten zwischen der Versicherten und der Chefin nicht aus, um den (vorläufigen) weiteren Verbleib an der Arbeitsstelle als unzumutbar erscheinen zu lassen (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 10. Februar 2003, C 135/02, E. 2.2.2; SVR 1997 ALV Nr. 105 S. 324 E. 2a mit Hinweis; CHOPARD, a.a.O., S. 124). Ein in ausgeprägtem Mass belastetes Betriebs- und Arbeitsklima oder Arbeitsüberlastung kann zwar dazu führen, dass die versicherte Person sofort aus dem Betrieb ausscheidet, um schwerwiegende gesundheitliche Störungen abzuwenden (GERHARDS, a.a.O., N 14 zu Art. 30; Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG). Eine solche Unzumutbarkeit muss aber durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel) belegt sein (vgl. BGE 124 V 234 E. 4b/bb S. 239). Aus den Akten ergibt sich, dass die Versicherte vor und nach der Kündigung keinen Arzt aufgesucht hatte und demzufolge kein Arztzeugnis vorliegt. Im Hinblick auf den strengen Massstab bei der Beurteilung der Zumutbarkeit zum Verbleib an der bisherigen Stelle (vgl. E. 2.2 hiavor) kann bei dieser Sachlage nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit angenommen werden, dass die Aufgabe der Arbeitsstelle aus entschuldbaren gesundheitlichen Gründen erfolgte. Desgleichen bilden strukturelle Probleme am Arbeitsplatz keine Unzumutbarkeit, das Arbeitsverhältnis ohne Zusicherung einer neuen Stelle aufzulösen (BGE 124 V 234, 4b/bb). Ebenso wenig begründet der Entzug bisher bestehender Kompetenzen eine Unzumutbarkeit (vgl. etwa ARV 1995 Nr. 13 S. 71 E. 3d; NUSSBAUMER, a.a.O., S. 95 Rz. 239; GERHARDS, a.a.O., N 16 zu Art. 16). Was das behauptete Geschäftsgebaren der Geschäftsleitung bzw. der Vorgesetzten und der damit verbundenen Gewissenskonflikte der Versicherten angeht, ist darauf hinzuweisen, dass sich die Arbeitslosenkasse aus Gründen der Rechtssicherheit nicht mit blossen Behauptungen begnügen darf. Zwar muss die Verwaltung und im Beschwerdefall das Sozialversicherungsgericht gestützt auf den Untersuchungsgrundsatz die Sachverhaltsabklärung von Amtes wegen vervollständigen, sofern es der versicherten Person im Rahmen ihrer Mitwirkungspflicht nicht möglich ist, entsprechende Beweismittel erhältlich zu machen (vgl. Erwägung 3.1). Aufgrund der vorliegenden Akten ist das Vorbringen der Versicherten nicht belegt und es dürfte auch schwierig sein, ohne ein durchgeführtes Strafver-

fahren, ein unlauteres Verhalten der Arbeitgeberin nachzuweisen. Zudem ist im heutigen Zeitpunkt davon auszugehen, dass von weiteren Abklärungsmassnahmen, wie z.B. amtliche Erkundigungen bei der ehemaligen Arbeitgeberin, keine entscheiderelevanten Aufschlüsse zu erwarten sind, weshalb auf deren Anordnung zu verzichten ist (sog. antizipierte Beweiswürdigung; vgl. dazu BGE 131 I 153 E. 3, 126 V 130 E. 2a, 124 V 94 E. 4b, 122 V 162 E. 1d, 119 V 344 E. 3c in fine mit Hinweisen). Kann der massgebliche Sachverhalt jedoch nicht im Ausmass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit eruiert werden, liegt Beweislosigkeit vor. Da die Versicherte aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten möchte, hat sie deren Folgen der Beweislosigkeit zu tragen (vgl. Erwägung 3.1; BGE 117 V 264 E. 3b mit Hinweisen).

4.3 Aufgrund dieser Umstände ist eine Unzumutbarkeit nicht nachgewiesen. Es hätte daher von der Versicherten grundsätzlich erwartet werden können, dass sie für die Dauer der Arbeitssuche am alten Arbeitsplatz verbleibt und erst nach Zusage einer neuen Stelle kündigt. Die Arbeitslosenkasse stellte daher die Versicherte zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung ein.

5.1 Es ist zu prüfen, 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.

5.2 Gemäss Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV liegt schweres Verschulden vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben hat. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist der Bemessung der Einstellungsdauer allerdings bei der freiwilligen Stellenaufgabe nicht zwingend ein schweres Verschulden zu Grunde zu legen. Für die Unterschreitung des für schweres Verschulden vorgesehenen Sanktionsrahmens werden dabei besondere Umstände des Einzelfalls verlangt. Es handelt sich dabei um Gründe, die – ohne zur Unzumutbarkeit zu führen, ansonsten es schon an der Erfüllung der in Art. 45 Abs. 3 AVIV erwähnten Einstellungstatbestände fehlen würde – das Verschulden als mittelschwer oder leicht erscheinen lassen (vgl. BGE 130 V 126 E. 3.2 und 3.5). Diese können sich auf die subjektive Situation der betroffenen Person, wie etwa deren familiäre Situation, Religionszugehörigkeit oder gesundheitliche Probleme oder auf eine objektive Begebenheit beziehen (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 17. Dezember 2009, 8C_829/2009, E. 3.1).

5.3 Vorliegend qualifizierte die Arbeitslosenkasse das Verhalten der Versicherten als schweres Verschulden, was eine Einstellungsdauer von 31 - 60 Tagen zur Folge hat. Innerhalb dieses Rahmens verfügte sie eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 31 Tagen. Bei der Festlegung der Dauer der Einstellung berücksichtigte sie zu Gunsten der Versi-

cherten das Verhalten der Arbeitgeberin mit einem Abzug von 3 Tagen und Probleme am Arbeitsplatz mit einem Abzug von 2 Tagen. Die Arbeitslosenkasse passte ihre Sanktion hinreichend an die besonderen Umstände des Falles und die persönliche Situation der Versicherten an. Die geltend gemachten Entlastungsgründe wirken sich nicht in dem Masse weiter verschuldensmindernd aus, dass ein Eingreifen in das Ermessen der Arbeitslosenkasse gerechtfertigt wäre. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im unteren Bereich des schweren Verschuldens von 31 Tagen ist daher nicht zu beanstanden. Die Arbeitslosenkasse hat ihr Ermessen in Würdigung aller Umstände pflichtgemäss ausgeübt. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 23. September 2013 ist somit zu bestätigen und die dagegen gerichtete Beschwerde abzuweisen.

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

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.

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