



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 10. Juli 2014 (715 13 366 / 163)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit

Besetzung Präsidentin Eva Meuli, Gerichtsschreiberin Vijitha Schniepper-Muthuthamby

Parteien A.____, Beschwerdeführer

gegen

Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32,
4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Der 1973 geborene A.____ war zuletzt vom 17. April 2012 bis 31. Mai 2013 bei der B.____ als Pflegeassistent tätig. Mit E-Mail vom 9. April 2013 kündigte er das Arbeitsverhältnis auf Ende Mai 2013. Am 15. Mai 2013 meldete er sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Münchenstein zur Arbeitsvermittlung an und stellte am 21. Mai 2013 bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) einen Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. Juni 2013. Mit Verfügung vom 26. Juli 2013 stellte die Arbeitslosenkasse A.____ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab 3. Juni 2013 für 34 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Daran hielt sie auch auf Einsprache hin mit Entscheid vom 15. November 2013 fest.

B. Gegen diesen Einspracheentscheid erhob A.____ am 13. Dezember 2013 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Er beantragte sinngemäss die Aufhebung des Einspracheentscheides vom 15. November 2013. Seine Beschwerde begründete er damit, dass er unter ständiger physischer und psychischer Gewalt seiner Ex-Frau gestanden habe. Er sei deshalb ausgebrannt gewesen und habe bereits damals ärztliche Hilfe benötigt. Diese wahre Geschichte habe er bisher gegenüber der Arbeitslosenkasse verheimlicht. Für allfällige Abklärungen könne Kontakt mit der Organisation C.____, mit seiner Anwältin aus dem Eheschutzverfahren oder mit seinem Anwalt aus dem Strafverfahren aufgenommen werden. Mit Eingabe vom 31. Januar 2014 ergänzte der Beschwerdeführer seine Beschwerde damit, dass der gegenüber der Arbeitslosenkasse bisher vorgebrachte Kündigungsgrund der schlechten Arbeitsbedingungen nicht der Wahrheit entsprochen habe. Aus Schamgefühl und Hilflosigkeit habe er sich erst jetzt dazu überwinden können, den wahren Kündigungsgrund offenzulegen. Der ergänzenden Beschwerde legte der Beschwerdeführer ein ärztliches Zeugnis vom 12. Dezember 2013 sowie ein Schreiben vom 13. Dezember 2013, beides ausgestellt von Dr. med. D.____, Psychiatrie und Psychotherapie FMH, sowie eine E-Mail-Korrespondenz mit der Organisation C.____ bei.

C. Mit Vernehmlassung vom 24. Februar 2014 beantragte die Arbeitslosenkasse die Abweisung der Beschwerde. Dies begründete sie im Wesentlichen damit, dass einerseits nicht hinreichend belegt sei, ob die Kündigung aufgrund der gesundheitlichen Probleme des Beschwerdeführers erfolgt sei und andererseits, dass vorliegend auf die Aussagen „der ersten Stunde“, wonach die Arbeitsbedingungen zur Kündigung geführt hätten, abzustellen sei.

D. Mit Verfügung vom 2. April 2014 gab das Kantonsgericht dem Beschwerdeführer Gelegenheit mitzuteilen, ob er im Zeitpunkt der Kündigung in ärztlicher Behandlung gewesen sei. Dies verneinte der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 7. April 2014.

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. 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 Versicherungs-

träger gemäss Art. 56 ATSG. Auf die beim sachlich und örtlich zuständigen Gericht form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist 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 ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Umfang von 34 Tagen bei einem Taggeld von Fr. 162.85 und damit ein Streitwert von 5'536.90 zu beurteilen. Über die Beschwerde ist demnach präsidial zu entscheiden.

2. Streitig und zu prüfen ist, ob die Arbeitslosenkasse den Beschwerdeführer infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu Recht für die Dauer von 34 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

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, Arbeitslosenversicherung, in: Ulrich Meyer [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Basel/Genf/München 2007, Rz. 822).

3.2 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. Urteil des Bundesgerichts vom 21. Mai 2014, 8C_42/2014, E. 3.2; vgl. auch 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 Grenzen 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 10. Mai 2013, 8C_1021/2012, 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 b/bb mit Hinweisen). Wenn nicht besondere Umstände vorliegen, darf einer versicherten Person zugemutet werden, wenigstens so lange am Arbeits-

platz 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).

3.3 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 Anschlussstelle aufzugeben. So hielt das Bundesgericht fest, dass belastende Verhältnisse am Arbeitsplatz eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht rechtfertigen. 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 238 E. 4b/bb; Urteile des Bundesgerichts vom 13. März 2013, 8C_943/2012, E. 2 und vom 27. November 2013, 8C_742/2013, E. 4.1).

4.1 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 unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweislastregel 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; vgl. auch BGE 138 V 221 f. E. 6).

4.2 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 blossе Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhalts-

darstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (vgl. BGE 126 V 360 E. 5b mit Hinweisen).

5.1. Der Beschwerdeführer arbeitete vom 17. April 2012 bis 31. Mai 2013 bei der B._____ als Pflegeassistent. Im Antrag auf Arbeitslosenschädigung vom 21. Mai 2013 gab der Beschwerdeführer als Kündigungsgrund an, dass er die Stelle habe kündigen müssen, bevor er krank geworden wäre. Er habe viel in Schichten arbeiten müssen, einen zu geringen Lohn erhalten und sei durch die Leitung schlecht behandelt worden. Ferner verneinte er die Frage, ob er im Zeitpunkt der Kündigung oder während der Kündigungsfrist wegen Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert gewesen sei. Im Rahmen des Fragebogens zum rechtlichen Gehör gab der Beschwerdeführer am 19. Juni 2013 als Kündigungsgrund an, er habe sich ausgenutzt und misshandelt gefühlt. Ferner verneinte er die Frage, ob er das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen aufgelöst habe, bzw. ergänzte er die Antwort mit „vielleicht“, er habe das Gefühl gehabt, er wäre sonst krank geworden. Gestützt auf diese Ausführungen und Unterlagen verfügte die Arbeitslosenkasse wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit die Einstellung in der Anspruchsberechtigung von insgesamt 34 Tagen.

5.2 Im Einspracheverfahren hielt der Beschwerdeführer fest, dass nicht er selbst, sondern die Arbeitgeberin seine Arbeitslosigkeit verschuldet habe. Dies begründete er im Wesentlichen damit, dass kein angemessener Lohn ausbezahlt worden sei, das Personal unterbesetzt gewesen sei und er überdies mit der vielen Schichtarbeit insgesamt überfordert gewesen sei. Diese schlechten Arbeitsbedingungen hätten zu Stress und zu mangelnder Motivation geführt. Des Weiteren habe er sich noch häufig Vorwürfe und Reklamationen seitens der Verantwortlichen der Station gefallen lassen müssen. Trotz Bemühungen um andere Stellen, habe er nur Absagen erhalten. Er habe sich insgesamt ausgenutzt sowie schlecht behandelt gefühlt und er sei psychisch belastet gewesen. Hätte er dort weiter gearbeitet, wäre er krank geworden. Trotz diesen Ausführungen hielt die Arbeitslosenkasse in ihrem Einspracheentscheid weiterhin daran fest, dass die Kündigung vermeidbar gewesen wäre. Der Beschwerdeführer sei im Zeitpunkt der Kündigung nicht gesundheitlich beeinträchtigt gewesen. Er habe lediglich befürchtet, krank zu werden, wenn er weiterhin die Arbeitsstelle bei der B._____ beibehalten hätte. Medizinische oder gesundheitsgefährdende Gründe seien weder vom Beschwerdeführer geltend gemacht worden noch seien solche den Akten zu entnehmen. Ohnehin hätten solche Gründe durch ein ärztliches Zeugnis belegt werden müssen. Aufgrund der allgemeinen Schadenminderungspflicht hätte der Beschwerdeführer bis zur rechtsverbindlichen Zusicherung einer neuen Stelle mit der Kündigung zuwarten können.

5.3 Der Beschwerdeführer bringt nun vor Kantonsgericht vor, dass der bisher erwähnte Kündigungsgrund der schlechten Arbeitsbedingungen nicht der Wahrheit entsprochen habe. Aus Schamgefühl und Hilflosigkeit habe er nicht den wahren Kündigungsgrund offenlegen können. In Wirklichkeit habe er jedoch seit zehn Jahren unter massiver und ständiger psychischer und physischer Gewalt durch seine Ex-Frau gelitten und habe deshalb aus gesundheitlichen Gründen das Arbeitsverhältnis auflösen müssen. Er habe sich im Zeitpunkt seiner Kündigung völlig ausgebrannt, kraftlos und demotiviert gefühlt. Gleichzeitig mit der Beschwerde reicht der Beschwerdeführer ein Schreiben von Dr. D._____ vom 13. Dezember 2013 ein. Darin hält

Dr. D.____ fest, dass der Beschwerdeführer seit nahezu zehn Jahren der ständigen körperlichen und psychischen Gewalt durch seine Ehefrau ausgesetzt gewesen sei. Er habe bisher nicht den Mut gehabt, diese Situation jemandem zu schildern, um sich krankschreiben zu lassen und sich Hilfe zu holen. Schliesslich habe er im Oktober 2013 Unterstützung bei der Organisation C.____ gesucht. Es sei für ihn wichtig zu berücksichtigen, dass die Kündigung der Arbeitsstelle aufgrund seiner unerträglichen häuslichen Situation erfolgt sei. Dr. D.____ hat mit Zeugnis vom 12. Dezember 2013 und 10. Februar 2014 den Beschwerdeführer für die Zeitspanne vom 12. Dezember 2013 bis 15. Januar 2014 für 100% arbeitsunfähig erklärt. Seit dem 16. Februar 2014 sei er wieder vollständig arbeitsfähig. Weiter legt der Beschwerdeführer seiner Beschwerde eine selbst erstellte Chronologie seiner Beziehung mit der Ex-Frau bei. Darin führt er im Wesentlichen diverse Situationen auf, bei welchen die Ex-Frau ihm gegenüber gewalttätig geworden und allgemein oft ausgerastet sei. Schliesslich reicht der Beschwerdeführer noch eine E-Mail Korrespondenz mit der Organisation C.____ ein. Daraus geht hervor, dass der Beschwerdeführer mit E-Mail vom 21. Oktober 2013 erstmals an die Organisation C.____ gelangte. Er schilderte darin kurz die häusliche Situation und dass er sich deshalb ausgebrannt fühle und nicht mehr weiter könne. Er bat um Beratung und Hilfe. Die Organisation C.____ hat ihm den 29. Oktober 2013 als Termin vorgeschlagen.

5.4 In der Arbeitgeberbescheinigung vom 4. Juni 2013 bejahte die Arbeitgeberin die Frage, ob der Beschwerdeführer im Zeitpunkt seiner Kündigung oder während der Kündigungsfrist wegen Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert gewesen sei. Dabei verwies sie auf den beigelegten Jahresplan. Daraus ist zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer seit seiner Kündigung vereinzelt an insgesamt 2,5 Tage krankheitsbedingt abwesend gewesen ist. Gründe für die Kündigung hat die Arbeitgeberin keine genannt.

5.5 Gestützt auf diese Unterlagen und Ausführungen ist zunächst festzuhalten, dass sich der Beschwerdeführer in der Beschwerde vom zuerst vorgebrachten Kündigungsgrund der schlechten Arbeitsbedingungen distanziert und neu die familiär belastende Situation als Grund für seine Kündigung angegeben hat. Noch im Einspracheverfahren machte der Beschwerdeführer geltend, dass er aufgrund der schlechten Arbeitsbedingungen gekündigt habe. Er erwähnte mehrmals, dass er krank geworden wäre, hätte er nicht gekündigt. Wie bereits unter E. 3.3 hier vor festgehalten, ist es der versicherten Person grundsätzlich zuzumuten, bei belastenden Verhältnisse am Arbeitsplatz die Stelle nicht ohne Zusicherung einer neuen Anschlussstelle aufzugeben. Ein ärztliches Zeugnis, welches eine Unzumutbarkeit der Weiterarbeit belegen würde, liegt nicht vor. Der Arbeitgeberbescheinigung sowie dem Arbeitszeugnis der B.____ sind weder Hinweise auf Differenzen noch auf gesundheitliche Beeinträchtigungen zu entnehmen. In der Zwischenzeit macht der Beschwerdeführer für seine Kündigung im Wesentlichen gesundheitliche Gründe aufgrund der häuslichen Situation geltend. Auch hier ist die Unzumutbarkeit der Weiterarbeit aus gesundheitlichen Gründen nicht genügend belegt. Zunächst ist zu beachten, dass kein echtzeitliches Arztzeugnis vorliegt. Das Arztzeugnis von Dr. D.____ vom 12. bzw. 13. Dezember 2013 wurde erst mehr als acht Monate nach der Kündigung erstellt. Sie bescheinigte für den Beschwerdeführer vom 12. Dezember 2013 bis 15. Januar 2014 eine krankheitsbedingte vollständige Arbeitsunfähigkeit. Auf Anfrage des Kantonsgerichts hin bestätigt der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 7. April 2014, dass er sich im Zeitpunkt seiner Kündigung in

keiner ärztlichen bzw. psychiatrischen Behandlung befunden habe. Somit ist auch davon auszugehen, dass er Dr. D.____ erst am 12. Dezember 2013 aufgesucht hat. Dem Zeugnis bzw. Schreiben vom 12. bzw. 13. Dezember 2013 von Dr. D.____ sind keine psychiatrischen Diagnosen zu entnehmen. Dr. D.____ hielt vielmehr fest, dass es für den Beschwerdeführer wichtig wäre, zu berücksichtigen, dass die Kündigung aufgrund seiner unerträglichen häuslichen Situation erfolgt sei. Sie selbst führte aus psychiatrischer Sicht nicht aus, inwiefern die häusliche Situation Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis und auf den Beschwerdeführer selbst hatte. Die Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit vom 12. Dezember 2013 bis 15. Januar 2014 wurde durch Dr. D.____ zudem nicht näher begründet. Das Arztzeugnis sowie das Schreiben von Dr. D.____, welche keine Diagnosen enthalten und lediglich die Aussagen des Beschwerdeführers wiedergeben, eignen sich somit nicht als Entscheidungsgrundlage. Es liegen auch keine anderen geeigneten Beweismittel bei den Akten, die auf eine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen schliessen lassen würden. Der Beschwerdeführer weist daraufhin, dass für allfällige Abklärungen Kontakt mit der Organisation C.____ oder mit seinen Anwälten aus dem Eheschutz- und Strafverfahren aufzunehmen sei. Es ist jedoch nicht ersichtlich, inwiefern die aufgeführte Institution bzw. die aufgeführten Rechtsvertreter eine Unzumutbarkeit der Weiterarbeit aus gesundheitlichen Gründen belegen könnten. Im Rahmen der Mitwirkungspflicht der Parteien (vgl. E. 4.1 hiervor) wäre es am Beschwerdeführer gelegen, die medizinische Notwendigkeit der Aufgabe der Arbeitsstelle glaubhaft zu machen, was ihm nicht gelungen ist. Im Hinblick auf den strengen Massstab bei der Beurteilung der Zumutbarkeit zum Verbleib an der bisherigen Stelle (vgl. E. 3.2 hiervor) kann bei dieser Sachlage – unabhängig davon, ob schlechte Arbeitsbedingungen oder eine familiär belastende Situation vorlagen – nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit angenommen werden, dass die Kündigung der Arbeitsstelle aus entschuldbaren gesundheitlichen Gründen erfolgt ist. Zu bemerken ist zudem, dass die Begründungen des Beschwerdeführers im Einspracheverfahren und im Beschwerdeverfahren jeweils mit den rechtlichen Erwägungen der vorangegangenen Verfügung bzw. des vorangegangenen Entscheids abgestimmt sind.

5.6 Zusammengefasst kann der Beschwerdeführer nicht rechtsgenügend darlegen, dass ein zwingender Grund zur freiwilligen Stellenaufgabe vorgelegen hat. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist demnach im Grundsatz nicht zu beanstanden.

6.1 Es ist sodann zu prüfen, ob die Anzahl 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 AVIG 1 - 15 Tage bei leichtem Verschulden, 16 - 30 Tage bei mittelschwerem Verschulden und 31 - 60 Tage bei schwerem Verschulden. Innerhalb dieses Rahmens entscheidet die Arbeitslosenkasse nach pflichtgemäsem Ermessen. Das Gericht greift nur mit Zurückhaltung in das der Arbeitslosenkasse zustehende Ermessen ein. Es setzt nicht sein Ermessen anstelle desjenigen der Arbeitslosenkasse, solange diese von ihrem Ermessen pflichtgemäss Gebrauch gemacht hat, also allen einschlägigen Gesichtspunkten gebührend Rechnung getragen hat.

6.2 Die Aufgabe einer zumutbaren Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle gilt als schweres Verschulden, was eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zwischen

31 und 60 Tagen nach sich zieht (Art. 30 Abs. 1 lit. a und Abs. 3 AVIG in Verbindung mit Art. 45 Abs. 3 lit. c und Abs. 4 lit. a AVIV). Innerhalb dieses Rahmens hat die Arbeitslosenkasse eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 34 Tagen verfügt. Bei der Festlegung der Einstellungsdauer hat sie zu Gunsten des Beschwerdeführers berücksichtigt, dass – gemäss seiner Version im Einspracheverfahren – Probleme am Arbeitsplatz bestanden haben. Auch mit dem neu geltend gemachten Kündigungsgrund der familiären belastenden Situation kann es damit sein Bewenden lassen. Insgesamt ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im unteren Bereich des schweren Verschuldens von 34 Tagen 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 jedenfalls nicht ersichtlich.

7. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der angefochtene Einspracheentscheid vom 15. November 2013 nicht zu beanstanden ist. Der Beschwerdeführer konnte nicht darlegen, dass ihm 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.

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. Die Beschwerde wird abgewiesen.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.

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