

BL_GERICHTE 715 25 283 vom 21. Januar 2026

BL Gerichte, 2026-01-21, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_715 25 283](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_715_25_283)

FR: BL_GERICHTE 715 25 283 du 21 janvier 2026

IT: BL_GERICHTE 715 25 283 del 21 gennaio 2026

Regeste

Verzicht auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses durch Antritt einer neuen Arbeitsstelle. Besondere Umstände lassen das Verschulden des Beschwerdeführers als leichter erscheinen, weshalb die Einstellungsdauer von 12 Tagen auf sechs Tage herabgesetzt wird.

Erwägungen

E. 2

Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu Recht für die Dauer von 12 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. 3.1 Nach Art. 17 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Kommt sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse die Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen (Art. 30 AVIG). Die Einstellung hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als Verwaltungssanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (Thomas Nussbaumer , Arbeitslosenversicherung, in: Schindler/Tanquerel/Tschannen/Uhlmann [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 3. Auflage, Basel 2016, Rz. 828 ff.). 3.2 Zur Durchsetzung der verschiedenen in Art. 17 AVIG statuierten Pflichten der versicherten Person, insbesondere der Schadenminderungspflicht, sieht Art. 30 AVIG bei Verhaltensweisen, die sich negativ auf Eintritt oder Dauer der Leistungspflicht der Arbeitslosenversicherung auswirken, Sanktionen vor. Gemäss Art. 30 Abs.1 lit. a AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden ist. Ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt dann vor, wenn und soweit der Eintritt oder das Andauern der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 3. Februar 2009, 8C_842/2008, E. 3.2 mit Hinweis). Wer beispielsweise eine Kündigung, welche die gesetzliche Frist missachtet, akzeptiert, in eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses einwilligt oder die Weiterarbeit bis zum nächstmöglichen Kündigungstermin ablehnt, verzichtet rechtsprechungsgemäss nicht etwa auf Lohnansprüche, sondern auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses. Ein solches Verhalten kann deshalb den Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG erfüllen (Urteil des Bundesgerichts vom 15. Januar 2025,

8C_775/2023, E. 2.2.2; BGE 112 V 323 E. 2b). 3.3 Nach Art. 336c Abs. 1 lit. b des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) vom 30. März 1911 darf der Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist (1. Satzteil). Die Kündigung, die während dieser Sperrfrist erklärt wird, ist nichtig. Erfolgt die Kündigung dagegen vor Beginn einer solchen Frist, ist aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt (Art. 336c Abs. 2 OR). Die Dauer der Sperrfrist beträgt im ersten Dienstjahr 30 Tage, ab dem 2. bis 5. Dienstjahr 90 Tage und ab dem 6. Dienstjahr 180 Tage (vgl. Art. 336c Abs. 1 lit. b OR). 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 nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (vgl. René Rhinow / Heinrich Koller / Christina Kiss / Daniela Thurnherr / Denise Brühl-Moser, Öffentliches Prozessrecht, 4. Aufl., Basel 2021, N 999). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (vgl. Aurelia Jenny / Cristina Schiavi, in: Basler Kommentar ATSG, Frésard-Fellay/Klett/Leuzinger [Hrsg.], Basel 2025, N 11 zu Art. 43; BGE 144 V 427 E. 3.2). Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt diesen Beweisanforderungen nicht. Es ist vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die das Gericht von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (BGE 144 V 427 E. 3.2, 138 V 218 E. 6 mit diversen Hinweisen). Der Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne der Beweisführungslast begriffsnotwendig aus, da es Sache des Sozialversicherungsgerichts (oder der verfügenden Verwaltungsstelle) 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 Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes auf Grund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 144 V 427 E. 3.2 S. 429; Urteil 8C_643/2018 vom 4. Juli 2019 E. 6.1).

E. 4

Der rechtserhebliche Sachverhalt präsentiert sich im Wesentlichen wie folgt:

E. 4.1

Der Versicherte war zuletzt seit dem 1. April 2015 als Koch und ab dem 1. Juni 2022 als Küchenchef bei der Stiftung B.____ angestellt (act. 21). Am 22. Juli 2024 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist von drei Monaten per 31. Oktober 2024 (act. 96). Gleichentags schlossen die Arbeitgeberin und A.____ eine Freistellungsvereinbarung, wonach sie sich auf eine sofortige Freistellung einigten. Zudem vereinbarten sie, dass der Arbeitnehmer, der vor Ablauf der Kündigungsfrist eine neue Anstellung antritt, vorzeitig auf den Tag vor dem neuen Vertragsbeginn aus dem Arbeitsverhältnis entlassen werde. Der Anspruch auf Lohnzahlung inkl. Kinder- und Erziehungszulagen sowie Versicherungsleistungen ende in diesem Fall

ebenfalls auf das neue Austrittsdatum (act. 95). Das Arbeitsverhältnis verlängerte sich infolge Arbeitsunfähigkeit vom 12. August 2024 bis zum 31. März 2025 (act. 13; 14; 15; 22; 49; 55; 70; 127) von A.____ bis zum 30. April 2025. Die Arbeitslosenkasse wies den Beschwerdeführer mit E-Mail vom 13. März 2025 (act. 65) darauf hin, dass er während der laufenden Kündigungsfrist arbeitsunfähig geworden sei, weshalb sich die Kündigungsfrist bis zum 30. April 2025 verlängere. Ferner wies sie den Versicherten an, sich mit seinem Arbeitgeber in Verbindung zu setzen und ihm seine Arbeitskraft bis zum Ende der Kündigungsfrist zur Verfügung zu stellen. Gleichentags teilte der Beschwerdeführer per E-Mail mit, das Arbeitsverhältnis werde per Ende März 2025 enden. Zudem sei er von seiner Arbeitgeberin freigestellt worden, weshalb er seine Arbeitsleistung nicht anbieten werde. Voraussichtlich habe er ab April 2025 eine neue Stelle (act. 67). Den Akten ist ferner ein am 5. Dezember 2024 vom Beschwerdeführer unterzeichneter Arbeitsvertrag für eine Stelle ab 1. Juli 2025 als Leiter Gastronomie bei der Stiftung C.____ (act. 69) zu entnehmen.

E. 4.2

Im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs vom 8. April 2025 äusserte sich der Versicherte zum Verzicht auf die Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist bis zum 30. April 2025 dahingehend, die Kündigungsfrist habe regulär per Ende März 2025 geendet (act. 118). Der Beschwerdeführer reichte zudem einen Arbeitsvertrag mit der D.____ GmbH vom 21. März 2025 (act. 120 f.) ein. Diesem zufolge schloss er mit der D.____ GmbH einen unbefristeten Arbeitsvertrag als Koch mit Vertragsbeginn per 1. April 2025 und mit unregelmässigem Pensum im Stundenlohn von brutto Fr. 42.80 (netto Fr. 40.10). Daraufhin erging die angefochtene Verfügung vom 26. Mai 2025 (act. 135), mit welcher der Versicherte per 1. April 2025 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 12 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde. 5.1 Indem der Beschwerdeführer die Arbeitsstelle per 1. April 2025 bei der D.____ GmbH angetreten hatte, verzichtete er auf die Weiterführung des noch bis zum 30. April 2025 bestehenden Arbeitsverhältnisses mit der Stiftung B.____. Denn gemäss der vorgenannten Klausel in der Freistellungsvereinbarung vom 22. Juli 2024 (vgl. Erwägung 4.1 hiervor) endet das Arbeitsverhältnis und entsprechend auch die Lohnzahlung vorzeitig auf den Tag vor dem neuen Vertragsbeginn (vorliegend per 31. März 2025), wenn der Arbeitnehmer vor Ablauf der Kündigungsfrist (vorliegend per 30. April 2025) ein neues Arbeitsverhältnis eingeht. Da der Beschwerdeführer gestützt auf die Freistellungsvereinbarung vom 22. Juli 2024 von der Arbeitsleistung befreit war, hätte das Arbeitsverhältnis auch ohne das Anbieten seiner Arbeitskraft bis Ende April 2025 gedauert, dies unter entsprechender Lohnfortzahlung. Das Verhalten des Beschwerdeführers ist somit als Verzicht auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses zu qualifizieren. 5.2 Der Beschwerdeführer verkennt, dass das Arbeitsverhältnis bei der Stiftung B.____ nicht in gegenseitigem Einvernehmen, sondern durch ordentliche Kündigung der ehemaligen Arbeitgeberin aufgelöst wurde. Denn die Freistellungsvereinbarung ist nicht gleichzusetzen mit einer einvernehmlichen Aufhebungsvereinbarung. Dass es sich bei der Freistellungsvereinbarung vom 22. Juli 2024 einzig um die Regelung der Freistellung und deren Folgen handelte, geht klar daraus hervor. So wird ausdrücklich ausgeführt, das Arbeitsverhältnis sei am 22. Juli 2024 unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist von drei Monaten aufgelöst worden. Von einer Aufhebungsvereinbarung kann somit keine Rede sein. Wie die Beschwerdegegnerin zu Recht festhielt, endete das Arbeitsverhältnis infolge Arbeitsunfähigkeit am 30. April 2025, was dem Beschwerdeführer bereits mit E-Mail vom 13. März 2025 (act. 65)

mitgeteilt wurde. 5.3 Weiter bringt der Beschwerdeführer vor, es wäre nicht zur Anstellung bei der D.____ GmbH gekommen, wenn er die Stelle nicht per 1. April 2025 angenommen hätte. Somit wäre er im Mai 2025 möglicherweise vollständig arbeitslos gewesen und hätte das volle Taggeld der Arbeitslosenversicherung beziehen müssen. Die D.____ GmbH habe dringend einen Koch gesucht. Der Einsatz sei von Anfang an als zweimonatige Vertretung für einen verunfallten Mitarbeiter geplant gewesen, mit Option auf Verlängerung je nach Genesungsverlauf. Es habe sich nicht um ein unregelmässiges Pensum im klassischen Sinn gehandelt, sondern die Vereinbarung auf Stundenlohnbasis sei dem Gastrobetrieb geschuldet gewesen (Überstunden, Auslastungsschwankungen). Weder aus dem Arbeitsvertrag mit der D.____ GmbH vom 21. März 2025 (act. 120 f.) noch aus den Zwischenverdienstbescheinigungen für die Monate April 2025 (act. 152) und Mai 2025 (act. 150) geht hervor, dass das Arbeitsverhältnis von Beginn an befristet war. Zwar ist dem Beschwerdeführer beizupflichten, dass durch seine Anstellung bei der D.____ GmbH im Mai 2025 eine Entlastung der Arbeitslosenversicherung erfolgte, indem er einen Zwischenverdienst erzielte. Dass der Stellenantritt bei der D.____ GmbH zwingend per 1. April 2025 hätte erfolgen müssen, um eine Weiterbeschäftigung im Mai 2025 zu ermöglichen, ist anhand der Akten allerdings nicht hinreichend belegt. Dieser Umstand vermag den Verzicht auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses bei der Stiftung B.____ bis Ende April 2025 nicht zu rechtfertigen, ist jedoch bei der Bemessung des Verschuldens (vgl. Erwägung 6.4 hiernach) mitzubersichtigen. 5.4 Der Beschwerdeführer macht schliesslich geltend, die Höhe des Zwischenverdiensts sei falsch. Die Zahlen würden auf einem Missverständnis beruhen, namentlich habe er in den beiden Formularen über den Zwischenverdienst für die Monate April und Mai 2025 statt des Bruttolohns versehentlich den Stundenlohn eingetragen. Korrekterweise ergebe sich ein Bruttolohn von Fr. 6'581.-- (April 2025) und von Fr. 6'071.-- (Mai 2025). Selbst wenn auf den vom Beschwerdeführer vorgebrachten Bruttolohn abgestellt würde, so ändert dies nichts an der Tatsache, dass der Zwischenverdienst tiefer war als die mögliche Arbeitslosenentschädigung von Fr. 6'680.35 bzw. den weiter ausgerichteten Lohn von Fr. 6'771.45 (betreffend April 2025). 5.5 Zusammengefasst hat der Beschwerdeführer mit dem Antritt der Arbeitsstelle bei der D.____ GmbH per 1. April 2025 auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses mit der Stiftung B.____ und entsprechender Lohnzahlung bis Ende April 2025 verzichtet. Damit hat er gegen seine arbeitslosenversicherungsrechtliche Schadenminderungspflicht verstossen. Der Tatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist demnach erfüllt. 6.1 Zu prüfen bleibt, ob die Beschwerdegegnerin die Einstelldauer zu Recht auf 12 Tage festgesetzt hat. 6.2 Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Nach Art. 45 Abs. 3 AVIV wird die Einstellung in der Anspruchsberechtigung abgestuft; sie dauert 1-15 Tage bei leichtem (lit. a), 16-30 Tage bei mittelschwerem (lit. b) und 31-60 Tage (lit. c) bei schwerem Verschulden. Innerhalb dieses Rahmens fällt die Verwaltung ihren Entscheid nach pflichtgemässen Ermessen. Nach § 57 lit. c VPO hat die sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts bzw. deren präsidierende Person bei Präsidialentscheiden die angefochtene Verfügung auch auf deren Angemessenheit zu überprüfen. Bei der Angemessenheit geht es um die Frage, ob der zu überprüfende Entscheid, den die Behörde nach dem ihr zustehenden Ermessen im Einklang mit den allgemeinen Rechtsprinzipien in einem konkreten Fall getroffen hat, nicht zweckmässigerweise anders hätte ausfallen sollen. Allerdings darf das kantonale Gericht

sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich somit auf Gegebenheiten abstützen können, die seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (Urteil des Bundesgerichts vom 18. Juli 2023, 8C_651/2022, E. 3.3 mit Hinweisen). Bei der Festlegung der Dauer in der Anspruchsberechtigung besteht für die anwendenden Behörden ein relativ grosser Ermessensspielraum. Bei der Beurteilung dieses Ermessens im Einzelfall ist der vom SECO als Aufsichtsbehörde der Durchführungsorgane der ALV herausgegebene Einstellraster zu berücksichtigen, welcher die Gewährung einer möglichst einheitlichen Rechtsanwendung in den Kantonen zum Ziel hat (vgl. Thomas Nussbaumer, a.a.O., Rz 856). Der Raster entbindet die Durchführungsstellen der ALV aber nicht von einer konkreten Einzelfallprüfung. Der massgebende Einstellraster sieht für selbstverschuldete Arbeitslosigkeit bei Annahme einer nicht fristgerechten Kündigung und einem Lohnausfall von einem Monat eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Bereich des leichten Verschuldens vor (AVIG-Praxis ALE, Stand: 1. Januar 2026, Rz. D75 Ziff. 1.A Abs. 1). 6.3 Vorliegend stuft die Arbeitslosenkasse das Verschulden des Beschwerdeführers als leicht ein und setzte die Einstellungsdauer auf 12 Tage fest. Hintergrund bildete der Umstand, dass die Arbeitslosenkasse bei selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit praxisgemäss von einem schweren Verschulden im unteren Bereich und somit von einer Höhe von 36 Tagen ausgeht. Da der Beschwerdeführer auf einen Monat Kündigungsfrist verzichtet und damit eine verfrühte Arbeitslosigkeit in Kauf genommen habe, sei eine Einstelldauer von 12 Tagen gerechtfertigt. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 12 Tagen entspricht einer Sanktion im oberen Bereich des leichten Verschuldens (vgl. Erwägung 6.2 hiervor). 6.4 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). Bei der Festlegung der Dauer der Einstellung bzw. der Reduktion der Einstelldauer von 36 auf 12 Tage ist von der Beschwerdegegnerin zu Gunsten des Beschwerdeführers berücksichtigt worden, dass der Beschwerdeführer lediglich auf einen Monat Kündigungsfrist verzichtet hatte (vgl. Vernehmlassung, Ziff. 5). Darüber hinaus ist vorliegend zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer zwar ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit der D.____ GmbH einging, jedoch aktenkundig bereits im Dezember 2024 einen Arbeitsvertrag per 1. Juli 2025 mit der Stiftung C.____ abgeschlossen hatte und diese Arbeitsstelle auch per 1. Juli 2025 antrat. Dies legt nahe, dass der Beschwerdeführer von Beginn an von einer vorübergehenden Tätigkeit bei der D.____ GmbH als Überbrückung ausging, zumal die Kündigungsfrist lediglich einen Monat betrug. Die Ausführungen des Beschwerdeführers, wonach es für lediglich einen Monat wohl nicht zu einer Anstellung bei der D.____ GmbH gekommen wäre, sind zudem glaubhaft und lassen sein Verschulden als sehr gering erscheinen. Hinzu kommt, dass gemäss AVIG-Praxis ALE, Stand: 1. Januar 2026, Rz. D75 Ziff. 1.A auch der Umfang des Lohnausfalls einen Einfluss auf den Grad des Verschuldens hat. Vorliegend ist dieser aufgrund des erzielten Zwischenverdienstes gering, was verschuldensmindernd zu berücksichtigen ist. Unter Berücksichtigung dieser Umstände ist die von der Beschwerdegegnerin verfügte Festlegung der Einstellungsdauer auf 12 Tage als zu hoch zu qualifizieren. Es liegen vielmehr besondere Umstände vor, welche das Verschulden des Beschwerdeführers als leichter erscheinen lassen. Eine Einstufung der Einstelltage im

unteren Bereich des leichten Verschuldens erscheint vorliegend angemessen, weshalb die Einstellungsdauer von 12 Tagen auf sechs Tage zu reduzieren ist. 6.5 Die Beschwerde ist demnach insofern teilweise gutzuheissen, als in Abänderung des angefochtenen Einspracheentscheids vom 24. Juli 2025 die Einstellungsdauer von 12 Tagen auf sechs Tage herabgesetzt wird.

E. 7

Gemäss Art. 61 lit. f bis ATSG ist das Verfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Sieht das Einzelgesetz keine Kostenpflicht vor, kann das Gericht einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, Gerichtskosten auferlegen. Da das AVIG keine Kostenpflicht vorsieht und sich die Parteien weder mutwillig noch leichtsinnig verhalten haben, sind für das vorliegende Verfahren keine ordentlichen Kosten zu erheben. Demgemäss wird erkannt :
://: 1. Die Beschwerde wird insofern teilweise gutgeheissen, als in Abänderung des angefochtenen Einspracheentscheids vom 24. Juli 2025 die Einstellungsdauer von 12 Tagen auf sechs Tage herabgesetzt wird. 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

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