

BL_GERICHTE 715 20 168/73 vom 15. März 2021

BL Gerichte, 2021-03-15, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_715_20_168_73

FR: BL_GERICHTE 715 20 168/73 du 15 mars 2021

IT: BL_GERICHTE 715 20 168/73 del 15 marzo 2021

Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung

Volltext

Basel-Land Kantonsgericht Abteilung Sozialversicherungsrecht 15.03.2021 715 20 168/73

Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht vom 15. März 2021 (715 20 168/73) Arbeitslosenversicherung Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen ohne Einhaltung der Kündigungsfrist. Besetzung Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiber Stephan Paukner Parteien A.____, Beschwerdeführer gegen Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32, Postfach, 4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung A. Der 1983 geborene A.____ war vom 7. August 2017 bis 20. Dezember 2019 in einem bis Ende März 2020 befristeten Zwischenverdienst beim B.____ auf Abruf tätig. Dieses Arbeitsverhältnis wurde mittels Aufhebungsvereinbarung vom 29. November 2019 im gegenseitigen Einvernehmen per 20. Dezember 2019 aufgelöst. Am 26. Februar 2020 verfügte die Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von zwölf Tagen. Zur Begründung machte sie geltend, dass der Versicherte seine Anstellung auf Wunsch des ehemaligen Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen ohne Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist frühzeitig aufgelöst und auf die Weiterführung seines Arbeitsverhältnisses verzichtet habe. Die Folgen dieses Verzichts könnten nicht vollumfänglich auf die Arbeitslosenversicherung überwältzt werden. Eine gegen diese Verfügung am 1. März 2020 erhobene Einsprache des Versicherten wies die Kasse mit Einspracheentscheid vom 29. April 2020 ab. B. Hiergegen erhob der Versicherte am 7. Mai 2020 Beschwerde beim Kantonsgericht des Kantons Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), und beantragte sinngemäss die Aufhebung des angefochtenen Entscheids. Zur Begründung machte er im Wesentlichen geltend, dass er von seinem ehemaligen Arbeitgeber dazu gedrängt worden sei, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen zu unterzeichnen. Diese habe er so nie unterschreiben wollen. Es sei ihm bewusst gewesen, dass sein Arbeitgeber eine Kündigungsfrist von drei Monaten hätte einhalten müssen. Auf die Einforderung des ausstehenden Lohnes habe er jedoch verzichtet, weil er einerseits per Anfang Februar 2020 wieder eine neue Stelle gefunden habe und andererseits keinen Rechtsstreit oder sonstige Konflikte, sondern eine zufriedenstellende Lösung für beide Parteien beabsichtigt habe. Seine im Kanton Basel-Stadt wohnhaften Arbeitskollegen hätten keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erhalten. Es könne nicht sein, dass der identische Sachverhalt in seinem Fall zu einem negativen Entscheid führe. C. Die Kasse schloss mit Vernehmlassung

vom 21. Juli 2020 auf Abweisung der Beschwerde. Weil der Beschwerdeführer in die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen eingewilligt habe, habe er seine verfrühte Arbeitslosigkeit in Kauf genommen und dadurch seine Schadenminderungspflicht verletzt. D. Mit Replik vom 18. September 2020 hielt der Beschwerdeführer an seinen Anträgen und im Wesentlichen auch an seinen bereits in der Beschwerde vorgebrachten Standpunkten fest. Die Kasse ihrerseits hielt mit Duplik vom 19. November 2020 an ihrem Einspracheentscheid vom 6. Dezember 2019 fest. Auf die einzelnen Vorbringen der Parteien ist soweit notwendig in den nachfolgenden Erwägungen einzugehen. Die Präsidentin zieht in Erwägung: 1.1 Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 in Verbindung mit den Art. 56 und 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 kann gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Örtlich zuständig ist nach Art. 100 Abs. 3 AVIG in Verbindung mit Art. 128 Abs. 1 sowie Art. 119 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. Vorliegend erfüllt der Beschwerdeführer seine 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 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 vorliegend, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von zwölf Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 149.30 beläuft sich der Streitwert auf Fr. 1'791.60, weshalb die Angelegenheit präsidial zu entscheiden ist. 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 Verwaltungssanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (Thomas Nussbaumer , in: Koller/Müller/Rhinow/Zimmerli, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, Basel/Genf/München 2007, S. 2423). 2.2 Ein rechtsgültiger Verzicht im Rahmen von Vergleichsverhandlungen oder in jenen Fällen, in welchen auf allfällige Forderungen gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet worden ist, können als Sanktion eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach sich ziehen. Je nachdem, ob sich der Verzicht auf eine Lohnfortzahlung bezieht oder auf Forderungen aus einer akzeptierten Kündigung, welche die gesetzlichen Fristen missachtet, kommt entweder eine Einstellung gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. b AVIG oder Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Frage (Hans-Ulrich Stauffer, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht,

Zürich 2008, 3. Aufl., Kommentar zu Art. 11 Abs. 3 AVIG, S. 33; Stauffer, [Verzicht] a.a.O., S. 193 f.). 2.3 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. b AVIG ist der Versicherte in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn er zu Lasten der Versicherung auf Lohn- oder Entschädigungsansprüche gegenüber seinem bisherigen Arbeitgeber verzichtet. Demgegenüber ist eine versicherte Person gemäss Art. 30 Abs.1 lit. a AVIG in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden ist. Eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit liegt unter anderem dann vor, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV). Eine im gegenseitigen Einvernehmen erfolgte Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist als solche nur dann durch den Versicherten zu werten, sofern dieser nicht gezwungen war, sein Einverständnis zu geben, um einer drohenden Kündigung zuvorzukommen. Ist der Versicherte vom Arbeitgeber umgekehrt zu einer Selbstkündigung gedrängt worden, gibt dies praxisgemäss jedoch ebenfalls Anlass zur Anwendung von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV (BGE 124 V 234 E. 2b, E. 32; Urteil des Bundesgerichts C 212/04 vom 16. Februar 2005, E. 1.2.2). 2.4 Wer eine Kündigung akzeptiert, welche die gesetzliche Kündigungsfrist missachtet, verzichtet nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts nicht auf Lohnansprüche, sondern auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses. Ein solches Verhalten fällt daher ebenfalls unter den Tatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG (BGE 112 V 324 f. E. 2b; Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG] vom 10. Februar 2003, C 135/02; Jacqueline Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung; Zürich 1998, S. 131 f.). Verlängert sich das Arbeitsverhältnis, weil die Kündigungsfrist beispielsweise durch eine Sperrfrist unterbrochen wurde, besteht nur dann ein gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. b AVIG in Verbindung mit Art. 11 Abs. 3 AVIG zu behandelnder Verzicht auf einen Lohnanspruch, wenn dem Arbeitgeber nach der Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit die Dienste unmissverständlich wieder angeboten worden sind. Bietet die versicherte Person ihre Dienste in einem solchen Fall nachträglich nicht (mehr) an, liegt eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit, nicht jedoch ein Lohn- bzw. Entschädigungsverzicht vor (ARV 1989 N 5 S. 86 E. 7b). 2.5.1 Die gesetzliche Kündigungsfrist ist bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen je nach Art des Arbeitsverhältnisses und seiner Dauer zeitlich gestaffelt. Ist die Probezeit abgelaufen (für diese siehe Art. 335b des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Fünfter Teil: Obligationenrecht, vom 30. März 1911), so kann das Arbeitsverhältnis im ersten Dienstjahr grundsätzlich mit einer monatlichen Kündigungsfrist gekündigt werden (Art. 335c Abs. 1 OR). Im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr kann das Arbeitsverhältnis gemäss Art. 335c Abs. 1 lit. b OR mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Die Dauer des Arbeitsverhältnisses, welche die Länge der gesetzlichen Kündigungsfrist bestimmt, berechnet sich grundsätzlich nach dem Zugang der Kündigung (Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 1992, S. 214 f.; JAR 1985, S. 226 f.). Falls das Ende der Kündigungsfrist in ein nächstes Dienstjahr fällt, für das längere Kündigungsfristen bestimmt sind, ist dies unerheblich (BGE 131 III 467). Eine ordentliche Kündigung wirkt wegen Nichteinhaltung der Kündigungsfrist oder des Kündigungstermins erst auf den nächstmöglichen vertraglichen bzw. gesetzlichen Termin (Urteil des Bundesgerichts vom 29. November 2005, 4C.346/2005, E 3.1). 2.5.2 Hiervon zu unterscheiden sind befristete Arbeitsverhältnisse, welche gemäss Art. 334 Abs. 1 OR ohne Kündigung enden. Ausnahme

bilden jene Sachverhalte, bei welchen ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt wird (Art. 334 Abs. 2 OR); nur dann gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis und unterliegt in der Folge neu den vorgenannten Bestimmungen zur Kündigungsfrist gemäss Art. 335 OR. Die Parteien können entgegen der Vermutung von Art. 334 Abs. 2 OR (Fortsetzung des befristeten Arbeitsverhältnisses) nach Ablauf des befristeten Arbeitsvertrages aber auch explizit einen neuen befristeten Vertrag abschliessen. Das Aneinanderreihen befristeter Arbeitsverträge darf dabei jedoch nicht zur Umgehung der nur bei unbefristeten Arbeitsverträgen anwendbaren Kündigungsschutzbestimmungen führen. Solche Kettenarbeitsverträge sind unzulässig und können bereits bei zwei aufeinanderfolgenden Einzelverträgen vorliegen; jedenfalls aber lassen sich für vier aufeinanderfolgende Arbeitsverträge mit demselben Arbeitgeber über die gleiche Arbeit während zwei Jahren kaum rechtfertigende Gründe finden (JAR 2000, S. 105 ff.; vgl. jedoch BGE 129 III 618 ff. für den Fall eines Saisoniers). Mit Ablauf der vertraglichen oder gesetzlichen Vertragsdauer erlischt der befristete Einzelarbeitsvertrag, ohne dass es der Kündigung durch eine der Parteien bedarf. Während seiner Dauer kann ein solcher Arbeitsvertrag also gerade nicht durch eine ordentliche Kündigung beendet werden (BGE 110 II 167 ff.). Kann die Arbeit infolge Verschuldens des Arbeitgebers nicht geleistet werden, oder kommt der Arbeitgeber aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug, so bleibt er gemäss Art. 324 Abs. 1 OR zur Entrichtung eines (durchschnittlichen) Lohnes verpflichtet, ohne dass der Arbeitnehmer zur Nachleistung verpflichtet ist. Diese Vorschrift gilt insbesondere auch bei einer Arbeit auf Abruf (Pra 1999 Nr. 111 E. 5). Weist ein Arbeitgeber bei Arbeit auf Abruf deutlich weniger oder gar keine Arbeit mehr zu, gerät er ebenso in Annahmeverzug und unterläuft während der Kündigungsfrist einen allfälligen Kündigungsschutz (BGE 125 III 65 E. 5). Art. 324 OR ist relativ zwingend (Art. 362 Abs. 1 OR), und eine allfällige Wegbedingung der Lohnfortzahlungspflicht für den Fall, dass ein Annahmeverzug eintritt, deshalb nichtig.

2.5.3 Gemäss dem Prinzip der Vertragsfreiheit können die Parteien das Arbeitsverhältnis jederzeit durch eine (formlose) Vereinbarung aufheben. Diese darf jedoch nicht vermutet werden, sondern muss unzweifelhaft sein. Für die Annahme einer stillschweigend vereinbarten Vertragsaufhebung ist deshalb grosse Zurückhaltung geboten (JAR 2002, S. 308; JAR 2000, S. 276 ff.). Der Aufhebungsvertrag führt zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsvertrages auf den vereinbarten Termin, ohne dass allfällige Kündigungsfristen oder das Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses eingehalten werden müssen. Er kann jedoch zu einer Umgehung der Vorschriften über die Kündigungsfristen, die Kündigungsbeschränkungen und anderer Sozialschutzvorschriften und vor allem aber auch zum Verlust des Lohnes führen, den der Arbeitnehmer bis zum zulässigen Kündigungstermin oder bis zum Endtermin eines befristeten Arbeitsverhältnisses durchschnittlich weiter verdient hätte. Eine Aufhebung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen kann in diesen Fällen deshalb auch zur Folge haben, dass eine allfällig nachfolgende Arbeitslosigkeit als selbstverschuldet gilt (Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG; BGE 112 V 324, oben, Erwägung 2.4).

3.1 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht, wonach Versicherungsträger und Gerichte von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen haben (BGE 125 V 195 E. 2, 122 V 158 E. 1a). Dies bedeutet, dass in Bezug auf den rechtserheblichen Sachverhalt Abklärungen dann vorzunehmen sind, wenn und soweit hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender

Anlass besteht (Urteil des EVG vom 8. März 2001, C 102/00, E. 1b; BGE 117 V 282 E. 4a; AHI-Praxis 1994 S. 212 E. 4a; SVR-Rechtsprechung 1999, IV Nr. 10 S. 28 E. 2c). 3.2 Die Verwaltung als verfügende Instanz und im Beschwerdefall das Gericht darf eine Tatsache erst und nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind. Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (Hans-Ulrich Stauffer , Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, Zürich 1998, S. 77). Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhaltes genügt diesen Beweisanforderungen nicht. Es ist vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die das Gericht von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (BGE 126 V 360 E. 5b, 125 V 195 E. 2, 121 V 47 E. 2a, 121 V 208 E. 6b). 4.1 Zwischen den Parteien ist vorliegend zu Recht unbestritten geblieben, dass von einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einverständnis auszugehen ist (Kassen Dok 412). An dieser Qualifikation der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zweifeln besteht kein Anlass. Der Beschwerdeführer hält in seinen Rechtsschriften zwar fest, dass er zur Unterzeichnung gedrängt worden sei und diese in der vorliegenden Form zunächst nicht habe unterschreiben wollen. Im Fragebogen «Rechtliches Gehör» vom 13. Februar 2020 hat er indessen angegeben, dass er gekündigt worden sei und ab dem 21. Dezember 2019 keine Arbeit mehr gegeben habe. Es sei ihm deshalb nichts Anderes übriggeblieben, als die Aufhebungsvereinbarung zu unterzeichnen. Auch wenn die Initiative für die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses diesen glaubhaften Aussagen zufolge offenbar von der Arbeitgeberin ausgegangen ist, sind damit aber keine objektiven Anhaltspunkte ersichtlich, wonach der Versicherte letztlich gezwungen gewesen wäre, sein Einverständnis zur Aufhebungsvereinbarung vom 29. November 2019 zu geben, um einer drohenden - allenfalls gar fristlosen - Kündigung zuvorzukommen (Kassen Akt 412). Dies gilt umso mehr, weil der Versicherte in seiner Stellungnahme zur Kündigung vom 18. Dezember 2019 explizit angegeben hat, dass keine der beteiligten Parteien einen Rechtsstreit provozieren oder sonstige Komplikationen aufkommen lassen wollte, sondern vielmehr eine Trennung im Guten beabsichtigt gewesen sei (Kassen Dok 413). Daran ist festzuhalten. 4.2 Es ist zunächst darauf hinzuweisen, dass die Kasse zu Recht nicht von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen Lohn- bzw. Entschädigungsverzichts gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. b AVIG ausgegangen ist. Wer eine Kündigung akzeptiert, welche eine gesetzliche Frist missachtet, verzichtet nämlich nicht etwa auf Lohnansprüche, sondern einzig auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses (oben, Erwägung 2.4). Ein Lohnverzicht, welcher allenfalls eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gemäss auf Art. 30 Abs. 1 lit. b AVIG nach sich ziehen kann, läge nur vor, wenn der Versicherte nach erfolgter Unterzeichnung der Auflösungsvereinbarung vom 18. Dezember 2019 (Kassen Dok 413) dem Arbeitgeber seine Dienste unmissverständlich weiterhin angeboten hätte. Hintergrund bildet der Umstand, dass für eine Einstellung gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. b AVIG stets ein tatsächliches Bestehen von Lohn- bzw. Entschädigungsansprüchen vorausgesetzt wird (AVIG-Praxis ALE, Staatssekretariat seco, Fassung von Januar 2021, Randziffer D32). Dies aber ist hier nicht der Fall. Ein allfälliger Lohnverzicht kann deshalb vorliegend nicht erkannt werden. Folglich ist einzig zu prüfen, ob allenfalls von einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG auszugehen ist (ARV 1989 N 5 S. 86 E. 7b). 4.3 Die Kasse wirft dem Versicherten in diesem Zusammenhang vor, dass die Beendigung seines

Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen mit seinem ehemaligen Arbeitgeber als Selbstkündigung zu qualifizieren sei. Durch die Einwilligung in die Auflösung habe er eine verfrühte Arbeitslosigkeit in Kauf genommen und damit gegen seine arbeitslosenversicherungsrechtliche Schadenminderungspflicht verstossen. Dieser Auffassung ist zuzustimmen. Selbst wenn dem Beschwerdeführer die Kündigung ausgehändigt worden wäre, und er die Aufhebungsvereinbarung vom 29. November 2019 nicht unterzeichnet hätte, wäre der Arbeitgeber verpflichtet gewesen, ihn bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf der Basis des bisher durchschnittlich erzielten Salärs weiter zu entlohnen. Der Beschwerdeführer gesteht in diesem Zusammenhang in seiner Beschwerde denn auch ein, auf die Lohnfortzahlung willentlich verzichtet zu haben, da er bereits per 3. Februar 2020 eine neue Stelle vereinbart hatte und das Einfordern der Lohnfortzahlung für ihn mit Aufwand verbunden gewesen wäre (Beschwerdebegründung, S. 2). Dies mag zwar nachvollziehbar sein. Wie eingangs erwähnt (oben, Erwägung 2.1) hat der Versicherte in arbeitslosenversicherungsrechtlicher Hinsicht jedoch alles zu unternehmen, um den aus seiner Arbeitslosigkeit entstandenen Schaden so gering wie möglich zu halten. Dies aber hat er unterlassen und stattdessen zu Gunsten seines Arbeitgebers auf eine im Zusammenhang mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses stehende Entlohnung verzichtet. Ob er gleich gehandelt hätte, wenn es die Arbeitslosenversicherung nicht geben würde, kann dahingestellt bleiben. Ausschlaggebend ist vielmehr, dass die finanziellen Folgen des Verzichts auf eine Entlohnung bis hin zur ordentlichen Beendigung des fraglichen Arbeitsverhältnisses aufgrund der in Art. 17 AVIG verankerten Schadenminderungspflicht nicht unbesehen auf die Arbeitslosenversicherung überwältzt werden können.

4.4 Die Kasse vertritt in ihrer Vernehmlassung die Auffassung, dass der Arbeitgeber mit der Aufhebungsvereinbarung vom 29. November 2019 die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist umgangen habe. In diesem Zusammenhang ist allerdings zu präzisieren, dass vorliegend nicht etwa ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorgelegen hat, sondern das Arbeitsverhältnis vielmehr bis Ende März 2020 befristet abgeschlossen worden war (Kassen Dok 411), nachdem es in der Vergangenheit bereits Ende Dezember 2017 ein erstes Mal für die Dauer eines Jahres verlängert worden war (Kassen Dok 409, 410). Das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers unterlag daher nicht den vorgenannten Bestimmungen zur Kündigungsfrist (oben, Erwägung 2.5.1), sondern hätte gemäss Art. 334 Abs. 1 OR vielmehr erst Ende März 2020 ohne eine Kündigung geendet (oben, Erwägung 2.5.2; Kassen Dok 411). Entgegen dem von den beiden Parteien irrtümlich vertretenen Standpunkt ist damit zugleich gesagt, dass die Lohnfortzahlung bis zum Ablauf des fraglichen Arbeitsverhältnisses nicht etwa bereits Ende Februar 2020, sondern vielmehr erst einen Monat später geendet hätte. Daran vermag nichts zu ändern, dass der Versicherte ursprünglich auf Abruf angestellt worden war (Kassen Dok 409), und über Dezember 2019 hinaus offenbar zu wenig Arbeit vorhanden war, um den Versicherten weiter zu beschäftigen (Kassen Dok 412, 413). Hintergrund bildet der Umstand, dass der Arbeitgeber gemäss Art. 324 Abs. 1 OR auch bei Arbeit auf Abruf zur Entrichtung eines durchschnittlichen Lohnes verpflichtet bleibt (BGE 125 III 65 E. 5; oben, Erwägung 2.5.2).

4.5 Soweit der Beschwerdeführer schliesslich einwendet, dass im Kanton Basel-Stadt der gleiche Sachverhalt anders gewürdigt und derselbe Sachverhalt bei seinen Arbeitskollegen unter Verletzung des Rechtsgleichheitsgebotes abweichend beurteilt worden sei, ist zunächst festzustellen, dass der Grundsatz der Gesetzmässigkeit dem Rechtsgleichheitsprinzip vorgeht. So oder anders besteht deshalb kein Anspruch auf eine allfällige Gleichbehandlung im Unrecht. Mit Blick auf das Schreiben des Amtes für

Wirtschaft und Arbeit des Kantons Basel-Stadt vom 12. Februar 2020 (Kassen Dok 426) ist ausserdem festzustellen, dass es sich nicht um einen vergleichbaren Sachverhalt handelt. Diesem Schreiben ist zu entnehmen, dass die Arbeitskollegin des Versicherten ihre Arbeitskraft bis zum Ablauf des ursprünglich vereinbarten Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Arbeitgeber weiterhin angeboten hat und sich gegen die Nichteinhaltung der ordentlichen Beendigung (recte: per Ende März 2020; vgl. oben, Erwägung 4.5) offenbar zur Wehr gesetzt hat. Anders als der Beschwerdeführer hat sie mithin gerade nicht auf die ihr zustehenden Lohnansprüche verzichtet. Damit liegt in Bezug auf die Arbeitskollegin des Versicherten kein Fall einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit, sondern allenfalls ein gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. b AVIG zu behandelnder Verzicht auf einen Lohnanspruch vor (oben Erwägungen 2.4 und 4.2). Die von der Kasse verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG erweist sich bei dieser Sachlage jedenfalls als rechtmässig.

5.1 Zu prüfen bleibt, ob die verfügte Einstellungsdauer von zwölf Tagen angemessen ist. Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (vgl. Art. 30 Abs. 3 AVIG). Nach Art. 45 Abs. 2 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 bei schwerem (lit. c) Verschulden. Innerhalb dieses Rahmens fällt die Arbeitslosenkasse ihren Entscheid nach pflichtgemäßem Ermessen. Nach § 57 lit. c VPO hat die sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts die angefochtene Verfügung auch auf deren Angemessenheit zu überprüfen. Sie greift bei der Beurteilung der durch die Vorinstanz angeordneten Einstellungsdauer praxisgemäss jedoch nur mit Zurückhaltung in deren Ermessensspielraum ein (ARV 2000 Nr. 8 S. 42 E. 2c). Bei der Festlegung der Dauer in der Anspruchsberechtigung besteht für die anwendenden Behörden ein relativ grosser Ermessensspielraum. Bei der Beurteilung dieses Ermessens ist im Einzelfall das vom seco als Aufsichtsbehörde der Durchführungsorgane der ALV im Schreiben AVIG-Praxis ALE vom Januar 2021 (vgl. Randziffer D75) herausgegebene Einstellraster zu berücksichtigen, welches die Gewährung einer möglichst einheitlichen Rechtsanwendung in den Kantonen zum Ziel hat (Thomas Nussbaumer, a.a.O., Rz 856). Dieses Raster entbindet die Durchführungsstellen der ALV aber nicht von einer konkreten Einzelfallprüfung, sondern verpflichtet diese vielmehr dazu, von den Angaben des Rasters dann abzuweichen, wenn besondere Umstände vorliegen. Für die hier zur Diskussion stehende Auflösung eines befristeten Arbeitsvertrages im gegenseitigen Einvernehmen sieht das massgebende Einstellraster je nach Einzelfall eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Bereich des leichten bis schweren Verschuldens vor.

5.2 Vorliegend hat die Kasse das Verhalten des Versicherten lediglich als leichtes Verschulden qualifiziert und eine Sanktion im Bereich des leichten Verschuldens im Umfang von zwölf Tagen festgelegt. Diese Vorgehensweise ist nicht zu beanstanden. Die Kasse hat zwar übersehen, dass das Arbeitsverhältnis ohne die einvernehmliche Auflösung wegen seines befristeten Charakters erst Ende März 2020 beendet worden wäre (oben, Erwägungen 4.5 und 2.5.2). Da die Einstellungsdauer grundsätzlich rund zwei Drittel des Schadens entsprechen sollte, der aufgrund des geplanten Endes des befristeten Arbeitsverhältnisses zu berechnen ist (Einstellraster seco, Randziffer D75, Ziffer 1.J), liesse sich prima vista auch eine Sanktionierung im Bereich des mittelschweren Verschuldens rechtfertigen. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die Einstellung in der Anspruchsberechtigung stets eine angemessene Mitbeteiligung der versicherten Person an jenem Schaden bedingt, den sie durch ihr pflichtwidriges Verhalten der Arbeitslosenversicherung natürlich und adäquat

kausal zugefügt hat. Von einer schuldhaft verursachten verlängerten Arbeitslosigkeit kann mit anderen Worten nur solange gesprochen werden, als es dem Versicherten nicht gelungen ist, seine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit frühzeitig wieder zu beenden. In einem solchen Fall fehlt es an der für eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung vorausgesetzten Kausalität zwischen dem pflichtwidrigen Verhalten des Versicherten und einem der Arbeitslosenkasse in Form andauernder Arbeitslosigkeit angefallenen Schaden (BGE 124 V 227 E. 2b; vgl. auch Urteil des Bundesgerichts vom 14. Juni 2011, 8C_271/2011, E. 2.2). Hintergrund bildet der Umstand, dass die Einstellung in der Anspruchsberechtigung einzig den Charakter einer verwaltungsrechtlichen Sanktion hat. Diese bezweckt lediglich, der Gefahr missbräuchlicher Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung zu begegnen. Dies gilt auch im vorliegenden Fall: Aus den Akten ist ersichtlich, dass der Versicherte bereits per 1. Februar 2020 wieder ein neues und unbefristetes Arbeitsverhältnis im Vollzeitpensum angetreten hat (Kassen Dok 448). Obschon der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung bis Ende März 2020 verpflichtet gewesen wäre, reduziert sich der der Arbeitslosenkasse entstandene Schaden mithin auf die Dauer von zwei Monaten. Die Einstellung im Bereich innerhalb des nur leichten Verschuldens im Umfang von zwölf Tagen erweist sich unter diesen Umständen letztlich als angemessen. Allenfalls weitere verschuldensmindernde Gründe sind allerdings keine erkennbar. Gründe, die eine Abweichung von der von der Vorinstanz ursprünglich verfügten Sanktionsdauer rechtfertigen würden, liegen damit letztlich keine vor. 6. Zusammenfassend ist die Kasse zu Recht davon ausgegangen, dass der Versicherte seine Arbeitslosigkeit selbst verschuldet hat. Die sanktionierte Einstellungsdauer im Umfang von zwölf Tagen erweist sich als angemessen. Die Beschwerde ist bei diesem Ergebnis 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 für das vorliegende Verfahren demnach keine Kosten zu erheben. Die ausserordentlichen Kosten sind bei dem anwaltlich nicht vertretenen Beschwerdeführer wettzuschlagen. Demgemäss wird erkannt: **://**: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

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