

BL_GERICHTE 715 20 60/149 vom 27. April 2018

BL Gerichte, 2018-04-27, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_715_20_60_149

FR: BL_GERICHTE 715 20 60/149 du 27 avril 2018

IT: BL_GERICHTE 715 20 60/149 del 27 aprile 2018

Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung

Erwägungen

E. 2

Streitig ist, ob die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu Recht für die Dauer von 24 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

E. 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: Schindler/Tanquerel/Tschannen/Uhlmann, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, 3. Aufl., Basel 2016, Rz. 828).

E. 2.2

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 hat. 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. 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). Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses "im gegenseitigen Einvernehmen" gilt aus der Sicht des Arbeitslosenversicherungsrechts grundsätzlich als Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer (ARV 1979 Nr. 23; Nussbaumer , a.a.O., Rz. 838). Nach ständiger Rechtsprechung ist aber zu prüfen, ob eine versicherte Person unmissverständlich vor die Wahl gestellt worden ist, selber zu kündigen (bzw. das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufzulösen) oder aber die Kündigung der Arbeitgeberin entgegen zu nehmen (Barbara Kupfer Bucher , Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Auflage, S. 209).

E. 2.3

Am 17. Oktober 1991 ist für die Schweiz das Übereinkommen Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen die Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (Übereinkommen) in Kraft getreten. Gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens können Leistungen verweigert, entzogen, zum Ruhen gebracht oder gekürzt werden, wenn die zuständige Stelle festgestellt hat, dass die betreffende Person vorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gestützt auf Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV setzt somit voraus, dass die versicherte Person vorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat (Urteile des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; ab 1. Januar 2007: Bundesgericht, Sozialrechtliche Abteilungen] vom 26. April 2006, C 6/06, E. 1.1 und C 11/06, E. 1 je mit Hinweisen auf BGE 124 V 236 E. 3b). Im Sozialversicherungsrecht handelt vorsätzlich, wer eine Tat mit Wissen und Willen begeht, oder mindestens im Sinn des Eventualvorsatzes in Kauf nimmt (Jacqueline Chopard , Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 52). Eine zumindest eventualvorsätzliche Herbeiführung der Arbeitslosigkeit liegt beispielsweise dann vor, wenn die versicherte Person auf Grund einer Verwarnung weiss, dass ein bestimmtes Verhalten vom Arbeitgeber nicht - oder nicht mehr - toleriert und zu einer Kündigung führen wird, sie aber dennoch die ihr nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen zumutbare Anstrengung zu einer Änderung des beanstandeten Verhaltens nicht aufbringt (vgl. BVR 1999 S. 379 E. 5c). Hat eine versicherte Person nur grob fahrlässig zur Kündigung durch den Arbeitgeber beigetragen, ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens nicht zulässig. Auch wenn die Vorgesetzten dies anders interpretieren, ist nicht ausgeschlossen, dass die versicherte Person wirklich nicht erkannte, was von ihr erwartet wurde (Kupfer Bucher , a.a.O., S. 213, unter Hinweis auf das Urteil des Bundesgerichts vom 26. April 2006, C 6/06, E. 3.2).

E. 2.4

Beim Einstellungsgrund nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV genügt der im Sozialversicherungsrecht übliche Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit nicht, sondern das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten muss klar feststehen (Nussbaumer , a.a.O., Rz. 835). Bei Differenzen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vermögen blosser Behauptungen des Arbeitgebers den Nachweis für ein schuldhaftes Verhalten der versicherten Person nicht zu erbringen, wenn sie von dieser bestritten werden und nicht durch andere Beweise oder Indizien bestätigt erscheinen (BGE 112 V 245 E. 1 mit Hinweisen; ARV 1993/94 Nr. 26 S. 183 f. E. 2a; Nussbaumer , a.a.O., Rz. 837 mit Hinweisen).

E. 2.5

Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV findet die Schadenminderungspflicht (Art. 17 Abs. 1 AVIG) ihre Grenze grundsätzlich im Zumutbarkeitsgedanken. So gilt nach Art. 16 Abs. 1 AVIG eine Arbeit noch als zumutbar, die den berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- und normalarbeitsvertraglichen Bedingungen entspricht, den Fähigkeiten und dem Gesundheitszustand der arbeitslosen Person angemessen ist und die Wiederbeschäftigung in ihrem Beruf nicht wesentlich erschwert (BGE 124 V 238 E. 4; ARV 1986 Nr. 23 mit Hinweisen; Nussbaumer , a.a.O., Rz. 838). Wenn nicht besondere Umstände vorliegen, darf einer versicherten Person zugemutet werden, wenigstens so lange am Arbeitsplatz zu verbleiben, bis sie eine neue Stelle gefunden hat (ARV 1976 Nr. 18; Gerhard Gerhards , Kommentar zum AVIG, Bd. I,

N. 27 zu Art. 16; Jacqueline Chopard , a.a.O., S. 116). Die Zumutbarkeit zum Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle wird dabei strenger beurteilt als die Zumutbarkeit zum Antritt einer neuen Stelle (BGE 124 V 234 E. 4b/bb mit Hinweisen). Im Weiteren ist bei der Prüfung der Frage, ob eine Sanktion wegen Selbstaufgabe der Stelle im Sinn von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV zulässig ist, zu beachten, dass nach Art. 20 lit. c des Übereinkommens die Leistungen bei Arbeitslosigkeit verweigert, entzogen, zum Ruhen gebracht oder gekürzt werden können, wenn die zuständige Stelle festgestellt hat, dass die betreffende Person ihre Beschäftigung freiwillig ("volontairement") ohne triftigen Grund ("sans motif légitime") aufgegeben hat. Damit dürfen bei einer völkerrechtskonformen Auslegung von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV keine überhöhten Anforderungen an die Zumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz gestellt werden; insbesondere sind bei der Zumutbarkeitsprüfung auch subjektive Beweggründe der versicherten Person zu berücksichtigen (Jacqueline Chopard , a.a.O., S. 80). Es kann nicht von einer freiwilligen Beschäftigungsaufgabe im Sinn des Übereinkommens gesprochen werden, wenn eine versicherte Person nicht von sich aus, sondern vom Arbeitgeber oder durch die Entwicklung am Arbeitsplatz zur Kündigung gedrängt wird. Gleiches gilt für den Fall, dass die versicherte Person für das Verlassen der Stelle legitime Gründe zu nennen vermag (BGE 124 V 238 E. 4b/aa).

E. 2.6

Als legitimer Grund im vorgenannten Sinne gilt die Kündigung einer Arbeitsstelle, die die Gesundheit der versicherten Person gefährdet. Dagegen vermögen ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen (SVR 1997 ALV Nr. 105 S. 323, C 128/96). Bei Schwierigkeiten wie Auseinandersetzungen, Stresssituationen und dergleichen ist es der versicherten Person grundsätzlich zuzumuten, ihre Stelle nicht ohne Zusicherung einer neuen Anschlussstelle aufzugeben. Das Bundesgericht hat festgehalten, dass belastende Verhältnisse am Arbeitsplatz eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht rechtfertigen. Sie können aber allenfalls beim Verschulden berücksichtigt werden (Urteil des EVG vom 29. Oktober 2003, C 133/03, E. 3.2 mit Hinweisen). Auch ein den Vorstellungen der versicherten Person nicht entsprechendes Betriebsklima genügt hierzu keineswegs (ARV 1986 Nr. 24 S. 95).

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 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, 3. Auflage, Basel 2014, N 999). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (vgl. Cristina Schiavi , in:

Basler Kommentar ATSG, Frésard-Fellay/Klett/Leuzinger [Hrsg.], Basel 2020, Art. 43 N 11; BGE 144 V 427 E. 3.2). 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 (vgl. BGE 144 V 427 E. 3.2, 138 V 218 E. 6 mit diversen Hinweisen).

4.1 Wie bereits mit Urteil vom 17. April 2019 festgehalten, ist vorliegend von einer Arbeitgeberkündigung auszugehen, weshalb keine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit durch Selbstkündigung vorliegt. Hingegen hat sich die Beschwerdeführerin mit der Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung damit einverstanden erklärt, dass der Arbeitsvertrag ohne Einhaltung der Kündigungsfrist bereits per 31. März 2018 beendet wird. Damit liegt praxismässig eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit vor, welche grundsätzlich mit einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu sanktionieren ist, wenn der Arbeitslosenkasse durch den Verzicht auf Lohnfortzahlung oder Krankentaggeld ein Schaden entsteht.

4.2 Die Beschwerdeführerin arbeitete seit dem 1. Juli 2011 im Alterspflegeheim B. ____ und war seit dem 17. August 2017 krankgeschrieben. Mit Bericht vom 21. Januar 2018 hat Dr. med. C.____, FMH Innere Medizin, als Diagnose eine physische und psychische Erschöpfung bei chronischer Überlastung mit Mehrarbeit und Mobbingssituation festgehalten. Weiter hielt Dr. C.____ fest, eine Rückkehr an diese Arbeitsstelle sei für die Beschwerdeführerin nicht zumutbar. Die Beschwerdeführerin bleibe für diese Stelle 100% arbeitsunfähig, für jede andere Stelle sei sie voll arbeitsfähig. Der Krankentaggeldversicherer hat der Beschwerdeführerin anlässlich des Standortgesprächs vom 14. Februar 2018 mitgeteilt, er werde seine Leistungen per Ende Februar 2018 einstellen, da sie für eine andere Tätigkeit wieder zu 100% arbeitsfähig sei. Mit Arztbericht vom 16. März 2018 hat Dr. C.____ daran festgehalten, dass der Beschwerdeführerin die Aufnahme der bisherigen Tätigkeit nicht möglich sei, sie aber ansonsten voll arbeitsfähig sei. Nach Ablauf der Sperrfrist gemäss Art. 336c Abs. 1 lit. c OR im Februar 2018 haben die Beschwerdeführerin und die Arbeitgeberin am 22. März 2018 eine Aufhebungsvereinbarung abgeschlossen und den Arbeitsvertrag per 31. März 2018 aufgelöst. Mit Schreiben vom 15. Mai 2018 hat der Krankentaggeldversicherer angegeben, er sei im Februar 2018 zum Schluss gekommen, dass die Beschwerdeführerin an einem anderen Arbeitsplatz wieder voll arbeitsfähig sei. Da aus medizinischer Sicht keine Arbeitsunfähigkeit mehr vorgelegen habe, habe er der Beschwerdeführerin mitgeteilt, dass die Leistungen per Ende Februar 2018 eingestellt würden. Entgegenkommenderweise und ohne Präjudiz habe er die Taggeldzahlungen an den Arbeitgeber noch bis Ende März 2018 vorgenommen. Auf Anfrage der Arbeitslosenkasse hat der Krankentaggeldversicherer mit e-Mail vom 12. August 2019 ausgeführt, dass er die Taggelder "kulanterweise" bis zum definitiven Austritt, d.h. bis Ende Juni 2018 bezahlt hätte, wenn das Arbeitsverhältnis nicht im gegenseitigen Einvernehmen, sondern durch Kündigung des Arbeitgebers unter Einhaltung der Kündigungsfrist von drei Monaten beendet worden und die Beschwerdeführerin während der gesamten Kündigungsfrist arbeitsunfähig gewesen wäre.

4.3 Es stellt sich nun die Frage, ob die Beschwerdeführerin über den 31. März 2018 hinaus Anspruch auf Lohn oder Krankentaggelder hatte und die Beschwerdeführerin - indem sie auf solche Leistungen verzichtet hat - der Beschwerdegegnerin einen Schaden zugefügt hat.

4.3.1 Aus arbeitsrechtlicher Sicht ergibt sich, dass die Beschwerdeführerin gemäss Basler Skala im siebten Arbeitsjahr Anspruch auf 12 Wochen Lohn im Krankheitsfall hatte. Da die ehemalige Arbeitgeberin keinem Gesamtarbeitsvertrag angeschlossen ist, findet auch keine andere Regelung Anwendung. Die Beschwerdeführerin war ab 17. August 2017 krank,

weshalb sie jedenfalls mehr als 12 Wochen Lohn oder Versicherungsleistungen (Krankentaggelder) erhalten hat. Ein über den 31. März 2018 hinausgehender Lohnanspruch der Beschwerdeführerin entfällt somit. 4.3.2 Weiter ist zu prüfen, ob die Beschwerdeführerin über den 31. März 2018 hinaus Anspruch auf Taggelder des Krankenversicherers hatte. Der Krankenversicherer hat am 14. Februar 2018 ausgeführt, dass er seine Taggeldleistungen per Ende Februar 2018 einstellen würde, da die Versicherte in einer anderen Tätigkeit bzw. an einer anderen Arbeitsstelle voll arbeitsfähig sei. Damit verweist er auf die Schadenminderungspflicht der Versicherten hin. Nach Art. 61 Abs. 1 Satz 1 des Bundesgesetzes über den Versicherungsvertrag (VVG) vom 2. April 1908, welches im Bereich der Kollektiv-Taggeldversicherung Anwendung findet, ist der Anspruchsberechtigte verpflichtet, nach Eintritt des befürchteten Ereignisses tunlichst für Minderung des Schadens zu sorgen. Zur Erfüllung der Schadenminderungsobliegenheit kann insbesondere die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit notwendig sein. Nach der Rechtsprechung ist dabei als Ausdruck des Grundsatzes von Treu und Glauben von einem Versicherer, der einem Versicherten zunächst Taggelder ausrichtet, dann jedoch davon ausgeht, dessen Arbeitsunfähigkeit sei beendet, zu erwarten, dass er den Versicherten darüber informiert und er die Leistungen während der Frist weiterzahlt, welche zur tatsächlichen Wiederaufnahme der Berufstätigkeit erforderlich ist (Urteile des Bundesgerichts vom 27. August 2012, 4A_79/2012, E. 5.1, und vom 12. Juli 2010, 4A_111/2010, E. 3.1). Diese Rechtsprechung bezieht sich in erster Linie auf Berufswechsel und hat zum Ziel, dem Versicherten Zeit zu verschaffen, um sich anzupassen und eine neue Stelle zu finden (Urteile des Bundesgerichts vom 16. April 2020, 4A_1/2020, E. 4.1). Art. 21 Abs. 4 des Bundesgesetzes vom 6. Oktober 2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) bestimmt: "Entzieht oder widersetzt sich eine versicherte Person einer zumutbaren Behandlung oder Eingliederung ins Erwerbsleben, die eine wesentliche Verbesserung der Erwerbsfähigkeit oder eine neue Erwerbsmöglichkeit verspricht, oder trägt sie nicht aus eigenem Antrieb das ihr Zumutbare dazu bei, so können ihr die Leistungen vorübergehend oder dauernd gekürzt oder verweigert werden. Sie muss vorher schriftlich gemahnt und auf die Rechtsfolgen hingewiesen werden; ihr ist eine angemessene Bedenkzeit einzuräumen. Behandlungs- oder Eingliederungsmassnahmen, die eine Gefahr für Leben und Gesundheit darstellen, sind nicht zumutbar." Diese Regelung, welche in Anlehnung an die genannte Rechtsprechung zu Art. 61 VVG erlassen wurde, ist als Konkretisierung des Grundsatzes von Treu und Glauben auch für Privatversicherungen anwendbar. Von einem Versicherer, der einem Versicherten zunächst Taggelder ausrichtet, dann jedoch davon ausgeht, dessen Arbeitsunfähigkeit sei beendet, ist daher zu erwarten, dass er den Versicherten darüber informiert und er die Leistungen während der Frist weiterzahlt, welche zur tatsächlichen Wiederaufnahme der Berufstätigkeit erforderlich ist (Urteile des Bundesgerichts vom 9. Dezember 2019, 4A_384/2019, E. 5.3; vom 29. Juli 2019, 4A_73/2019, E. 3.3.3; vom 12. Juli 2010, 4A_111/2010, E. 3.1 mit Hinweisen). Aus den Akten ergibt sich, dass bei der Beschwerdeführerin gemäss Arztbericht bereits am 21. Januar 2018 nur noch eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vorlag, sie jedoch in jeder anderen Tätigkeit zu 100% arbeitsfähig war. Dies wird von den Parteien denn auch nicht bestritten. Es ist folglich nicht zu beanstanden, dass der Krankentaggeldversicherer der Beschwerdeführerin anlässlich eines Gesprächs am 14. Februar 2018 mitgeteilt hat, er werde seine Leistungen ab Ende Februar 2018 einstellen. Zwar hat der Krankentaggeldversicherer es unterlassen, die Beschwerdeführerin schriftlich zum Berufswechsel bzw. zur Stellensuche aufzufordern. Für die Beschwerdeführerin war aber

klar, dass sie eine neue Stelle suchen muss, was sie denn übrigens auch bereits seit Januar 2018 und dann intensiv ab März 2018 getan hat. Entgegen der Ankündigung am 14. Februar 2018 hat der Krankentaggeldversicherer die Taggeldzahlungen im Sinne eines Entgegenkommens bis Ende März 2018 erstreckt. Damit ist auch die gewährte Übergangsfrist für die Stellensuche nicht zu beanstanden. Eine längere Übergangsfrist musste der Krankentaggeldversicherer vorliegend nicht gewähren, da es sich bloss um eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin gehandelt hat und nicht um einen medizinisch indizierten Berufswechsel (Urteile des Bundesgerichts vom 16. April 2020, 4A_1/2020, E. 4.3 und vom 29. Januar 2007, K 9/06, E. 5.2). Es ist somit davon auszugehen, dass der Krankentaggeldversicherer berechtigt war, seine Taggeldleistungen per Ende März 2018 einzustellen und dies unabhängig von der einvernehmlichen Vertragsauflösung durch die ehemalige Arbeitgeberin und die Beschwerdeführerin. Wenn nun der Krankentaggeldversicherer nachträglich behauptet, er hätte seine Leistungen "kulanterweise" bis Ende Juni 2018 erbracht, so kann darauf nicht abgestellt werden. Im Zeitpunkt der einvernehmlichen Vertragsauflösung war davon keine Rede, weshalb die Beschwerdeführerin nicht davon ausgehen konnte, dass sie über den 31. März 2018 hinaus Krankentaggelder erhalten würde. Die Beschwerdeführerin hat folglich nicht auf Ansprüche aus der Krankentaggeldversicherung verzichtet.

E. 5

Nach dem Gesagten hat die Beschwerdeführerin durch die einvernehmliche Vertragsaufhebung weder auf Lohn noch auf Krankentaggeld verzichtet, weshalb sie der Arbeitslosenkasse keinen Schaden zugefügt hat. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. a bzw. lit. b AVIG ist somit nicht angezeigt. Folglich ist die vorliegende Beschwerde gutzuheissen und der angefochtene Einspracheentscheid der Arbeitslosenkasse aufzuheben.

E. 6

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. Demgemäss wird erkannt: *://*: 1. Die Beschwerde wird gutgeheissen und der angefochtene Einspracheentscheid der Arbeitslosenkasse Baselland vom 6. Januar 2020 wird aufgehoben. 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

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