



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 6. Juli 2023 (715 22 299 / 160)

Arbeitslosenversicherung

Höhe des anrechenbaren Zwischenverdiensts bei normalem Arbeitsvertrag nach OR

_____ Besetzung Präsident Dieter Freiburghaus, Gerichtsschreiberin Margit Campell

_____ Parteien A._____, Beschwerdeführerin

gegen

Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32,
4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

_____ Betreff Taggeld

A.1 Die 1966 geborene A._____ arbeitete vom 1. August 2018 bis Ende Juli 2020 in einem Teilzeitpensum als Klassenassistentin für das B._____. Am 22. Juni 2020 meldete sie sich zur Arbeitsvermittlung und zum Bezug von Taggeldleistungen an. Im Rahmen der Anspruchsprüfung stellte die Arbeitslosenkasse Basel-Landschaft (Kasse) fest, dass die Versicherte seit 2003 als Homöopathin einer selbständigen Erwerbstätigkeit nachging. Die Kantonale Amtsstelle verfügte deshalb am 17. September 2020, dass die Vermittlungsfähigkeit von A._____ ab 1. August 2020 im Umfang eines anrechenbaren Arbeitsausfalls von 50 % gegeben sei. Vom 1. Februar 2021 bis Ende Juli 2021 war die Versicherte wiederum in einem Teilzeitpensum als Klassenassistentin bei der Primarschule C._____ angestellt. Das dabei erzielte Einkommen wurde durch die Kasse als

Zwischenverdienst abgerechnet. Ab 20. Oktober 2021 arbeitete die Versicherte bei der Firma D.____ als Gartenarbeiterin in einem 20%-Pensum im Zwischenverdienst.

A.2 Am 22. April 2022 machte A.____ gegenüber der Arbeitslosenkasse geltend, dass die Abrechnungen der Monate Dezember 2021 und Januar 2022 nicht stimmen würden, weshalb sie für diese beiden Monate um den Erlass einer Verfügung ersuchte. Mit Verfügung Nr. XXX/2022 vom 10. Mai 2022 stellte die Arbeitslosenkasse fest, dass die beanstandeten Abrechnungen der Monate Dezember 2021 und Januar 2022 korrekt seien. Die dagegen erhobene Einsprache wurde mit Entscheid vom 28. September 2022 abgewiesen.

B. Dagegen richtet sich die vorliegende Beschwerde, welche A.____ am 24. Oktober 2022 beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), erhob. Sie beantragte, die Verfügung Nr. XXX/2022 vom 10. Mai 2022 sei teilweise aufzuheben und es sei insbesondere die Differenz zwischen dem Zwischenverdienst und dem versicherten Verdienst nachzubezahlen. Zur Begründung brachte sie im Wesentlichen vor, dass die Angabe im Arbeitsvertrag vom 20. Oktober 2021, wonach sie während 8 Stunden pro Woche (20%-Pensum) bei der Firma D.____ als Gartenarbeiterin tätig sei, nicht zutreffe. Tatsächlich handle es sich um einen Vertrag auf Abruf, bei welchem sie das alleinige Risiko für eine tatsächliche Beschäftigung trage. Ihr Arbeitgeber habe diesen formellen Fehler zwischenzeitlich behoben und den Vertrag ab 1. März 2022 so umformuliert, dass eine Tätigkeit auf Stundenbasis vorliege.

C Mit Vernehmlassung vom 10. Januar 2023 beantragte die Beschwerdegegnerin die Abweisung der Beschwerde und die Bestätigung des Einspracheentscheids vom 28. September 2022; unter o/e-Kostenfolge.

Der Präsident zieht **in Erwägung** :

1.1 Gemäss Art. 100 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 kann der Bundesrat die örtliche Zuständigkeit des kantonalen Versicherungsgerichts in Abweichung von Art. 58 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 regeln. Gemäss Art. 128 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 richtet sich die Beurteilung der Zuständigkeit des kantonalen Versicherungsgerichts nach Art. 119 AVIV. Laut Art. 128 Abs. 2 AVIV ist für die Beurteilung von Beschwerden gegen Einspracheentscheide einer kantonalen Amtsstelle das Versicherungsgericht desselben Kantons zuständig. Anfechtungsobjekt des vorliegenden Verfahrens bildet ein Einspracheentscheid, den die Öffentliche Arbeitslosenkasse Basel-Landschaft als kantonale Amtsstelle im Sinne von Art. 85 AVIG erliess, sodass die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts Basel-Landschaft zu bejahen ist. Laut § 54 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht als einzige gerichtliche Instanz des Kantons Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG. Es ist somit auch sachlich zur Behandlung der vorliegenden Beschwerde zuständig. Auf

die – im Übrigen frist- und formgerecht erhobene – Beschwerde vom 24. Oktober 2022 ist demnach 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. Strittig ist im vorliegenden Verfahren, ob die Beschwerdegegnerin das Taggeld in den Monaten Dezember 2021 und Januar 2022 und dabei insbesondere die Höhe des Zwischenverdiensts richtig berechnet hat. Dabei wird die Streitwertgrenze von Fr. 20'000.-- nicht überschritten, weshalb die Angelegenheit in die Kompetenz der präsidierenden Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht fällt.

2.1 Nach Art. 24 AVIG gilt als Zwischenverdienst jedes Einkommen aus unselbständiger oder selbständiger Erwerbstätigkeit, das die arbeitslose Person innerhalb einer Kontrollperiode erzielt. Sie hat Anspruch auf Ersatz des Verdienstaufschlags (Abs. 1). Als Verdienstaufschlag gilt die Differenz zwischen dem in der Kontrollperiode erzielten Zwischenverdienst, mindestens aber dem berufs- und ortsüblichen Ansatz für die betreffende Arbeit, und dem versicherten Verdienst. Ein Nebenverdienst bleibt unberücksichtigt (Abs. 3). Als solcher gilt jeder Verdienst, den eine versicherte Person ausserhalb einer normalen Arbeitszeit als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin oder ausserhalb des ordentlichen Rahmens einer selbständigen Erwerbstätigkeit erzielt (Art. 23 Abs. 3 AVIG).

2.2 Der Berechnung des Zwischenverdienstes ist grundsätzlich der gesamte während einer Kontrollperiode erzielte Verdienst zu Grunde zu legen. Dazu gehören der Grundlohn, die Feiertagsentschädigung und andere Lohnbestandteile, auf welche die versicherte Person einen Anspruch hat, wie z. B. 13. Monatslohn, Gratifikation, Provisionen, Orts- und Teuerungszulagen, Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Pikettzulagen, wenn die versicherte Person aufgrund ihrer Tätigkeit solche Zulagen normalerweise erhält. Eine zusätzlich zum Grundlohn ausgerichtete Ferienentschädigung wird erst im Zeitpunkt des effektiven Ferienbezugs als Zwischenverdienst angerechnet (Weisungen AVIG ALE des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO [AVIG-Praxis ALE], Rz. C125 und C149; vgl. auch Urteil des Bundesgerichts vom 17. Juli 2006, C 224/05, E. 3 mit Hinweis auf BGE 125 V 47 f. E. 5b).

3.1 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben Versicherungsträger und Gerichte von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen (Art. 43 Abs. 1 und Art. 61 lit. c ATSG; BGE 144 V 427 E. 3.2). Massnahmen zur Klärung des rechtserheblichen Sachverhalts müssen vorgenommen oder veranlasst werden, wenn dazu auf Grund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht. Rechtserheblich sind dabei alle Tatsachen, von deren Vorliegen es abhängt, ob über den streitigen Anspruch so oder anders zu entscheiden ist (Urteil des Bundesgerichts vom 26. Oktober 2021, 8C_288/2021, E. 3.2.1 mit Hinweisen). Die Untersuchungspflicht dauert so lange, bis über die für die Beurteilung des streitigen Anspruchs erforderlichen Tatsachen hinreichende Klarheit besteht (SVR 2020 MV Nr. 3, E. 3.3.1).

3.2 Die Verwaltung als verfügende Instanz und – im Beschwerdefall – das Gericht dürfen eine Tatsache als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind. 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 Beweisforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (BGE 144 V 427 E. 3.2, 138 V 218 E. 6 mit Hinweisen).

3.3 Der Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne der Beweisführungslast begriffsnotwendig aus, da es nach dem vorstehend Gesagten (vgl. E. 3.1 hiavor) 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 Beweismwürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 144 V 427 E. 3.2, 138 V 218 E. 6 mit Hinweisen).

4. Zu beachten ist, dass die Verwaltungsweisungen sich an die Durchführungsstellen richten und für das Sozialversicherungsgericht nicht verbindlich sind. Dieses soll sie bei seiner Entscheidung aber berücksichtigen, sofern sie eine dem Einzelfall angepasste und gerecht werdende Auslegung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zulassen. Das Gericht weicht also nicht ohne triftigen Grund von Verwaltungsweisungen ab, wenn diese eine überzeugende Konkretisierung der rechtlichen Vorgaben darstellen. Insofern wird dem Bestreben der Verwaltung, durch interne Weisungen eine rechtsgleiche Gesetzesanwendung zu gewährleisten, Rechnung getragen (BGE 144 V 195 mit Hinweisen).

5.1 Im vorliegenden Fall erfüllt die Beschwerdeführerin die Voraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosentaggeldern nach Art. 8 AVIG. Unbestritten und erstellt ist auch der Anspruch auf ein volles Taggeld in Höhe von 80 % des versicherten Verdiensts von Fr. 3'622.-- (vgl. Art. 22 Abs. 1 und 2 AVIG in Verbindung mit Art. 23 Abs. 1 AVIG). Weiter steht auch fest, dass der bei der Firma D.____ erzielte Lohn als Zwischenverdienst anzurechnen ist.

5.2.1 Strittig und zu prüfen ist, ob die Taggeldabrechnungen der Kasse der Monate Dezember 2021 und Januar 2022 korrekt sind. Der rechtserhebliche Sachverhalt stellt sich diesbezüglich wie folgt dar:

5.2.2 Gemäss Angaben im Arbeitsvertrag vom 20. Oktober 2021 arbeitete die Beschwerdeführerin ab diesem Tag in einem Pensum von 20 % bei der Firma D.____. In den Bescheinigungen über den Zwischenverdienst für die Monate Dezember 2021 und Januar 2022 wurde ausgeführt, dass zwischen dem Arbeitgeber und der Beschwerdeführerin eine wöchentliche Arbeitszeit von 8 Stunden vereinbart worden sei (vgl. Akten Kasse, Seiten 115 und 111). Gestützt auf diese Angaben berechnete die Kasse den Taggeldanspruch der Versicherten für diese Monate unter

Berücksichtigung der oben in der Erwägung 2.2 genannten Vorgaben. Dabei ging sie von dem zwischen den Parteien vereinbarten Grundlohn in Höhe von Fr. 28.-- pro Stunde aus. Zusätzlich rechnete sie den Anteil 13. Monatslohn in Höhe von Fr. 2.33 an. Daraus resultierte der für die Anspruchsberechnung massgebende Stundenlohn von Fr. 30.33 brutto. Unter Berücksichtigung der im Arbeitsvertrag und in den Bescheinigungen Zwischenverdienst erwähnten Pensen von 20 % bzw. 8 Stunden pro Woche bzw. 1,6 Stunden pro Tag ermittelte sie in der Verfügung vom 10. Mai 2022 (Nr. XXX/2022) und im Einspracheentscheid vom 28. September 2022 für den Monat Dezember 2021 bei 22 möglichen Werktagen einen Zwischenverdienst von Fr. 1'067.75 (22 Werktage x 1,6 Stunden = 35,2 Stunden x Fr. 30.33 = recte: Fr. 1'067.60) und für den Monat Januar 2022 bei 21 möglichen Werktagen einen solchen von Fr. 1'019.10 (21 Werktage x 1,6 Stunden = 33,6 Stunden x Fr. 30.33). Wie die Beschwerdegegnerin in der Vernehmlassung vom 10. Januar 2023 in Ziffer 5 korrekt ausführt, wären im Monat Dezember 2021 nicht nur 22, sondern 23 kontrollierte Tage und damit ein Zwischenverdienst von Fr. 1'116.15 zu berücksichtigen gewesen.

5.2.3 Diese Berechnung des Taggeldanspruchs entspricht den gesetzlichen Vorgaben und ist aufgrund der vorliegenden Unterlagen nicht zu beanstanden. Im Übrigen ist mit der Beschwerdegegnerin einig zu gehen, dass – wie sie in der Vernehmlassung vom 10. Januar 2023 in Ziffer 5 korrekt ausführt – im Monat Dezember 2021 nicht 22, sondern 23 kontrollierte Tage und damit ein Zwischenverdienst von Fr. 1'116.15 zu berücksichtigen gewesen wäre. Letztlich verzichtete die Beschwerdegegnerin zugunsten der Beschwerdeführerin jedoch darauf, diese fehlerhafte Berechnung zu korrigieren, was nicht zu beanstanden ist.

5.3.1.1 Was die Beschwerdeführerin dagegen vorbringt, ändert daran nichts. Dabei ist zu beachten, dass sie weder die Höhe des von der Beschwerdegegnerin berechneten Stundenlohns noch dessen Berücksichtigung als Zwischenverdienst substantiiert beanstandet. Sie macht jedoch sinngemäss geltend, dass die Kasse bei der Berechnung des Zwischenverdiensts nicht auf die vertraglich abgemachten, sondern auf die effektiv geleisteten Stunden hätte abstellen müssen. Es handle sich nämlich bei der zwischen ihr und der Firma D._____ am 20. Oktober 2021 getroffenen Vereinbarung um einen Vertrag auf Abruf, weshalb nur die effektiv geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt werden dürften. Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden, handelt es sich doch beim Arbeitsvertrag vom 20. Oktober 2021 klarerweise nicht um einen Vertrag auf Abruf, wurde darin doch ein fixes Arbeitspensum von 20 % vereinbart. Dass in der Folge im März 2022 ein neuer Vertrag auf Abruf abgeschlossen wurde, vermag daran nichts zu ändern. Ist nämlich ein herkömmlicher Arbeitsvertrag geschlossen worden, ist – wie die Beschwerdegegnerin unter Hinweis auf die AVIG-Praxis ALE (Rz. C142) korrekt ausführt – der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin nach Art. 324 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs (Fünfter Teil: Obligationenrecht; OR) vom 30. März 1911 nicht befugt, eine Lohnkürzung vorzunehmen, wenn die Arbeit infolge seines bzw. ihres Verschuldens nicht geleistet werden kann oder wenn er oder sie aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug gerät. In diesen Fällen muss der vertraglich vereinbarte Lohn weiterhin ausgerichtet werden. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin die Arbeitsleistung gehörig anbietet, d. h. unter Umständen bei Bestehen eines Minussaldos auch Hand bietet zu Mehrarbeit, soweit ihm bzw. ihr dies zugemutet werden kann (Art. 321c OR). Es können sich

somit zwei Konstellationen ergeben: (1) Es liegt Annahmeverzug des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin vor und dieser oder diese bleibt zur Ausrichtung des vereinbarten Lohnes verpflichtet. Die arbeitnehmende Person ist gehalten, ihre Lohnforderung gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen. Es ist nicht Sache der Arbeitslosenversicherung, Forderungen der versicherten Person gegenüber dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin zu erfüllen und ihn bzw. sie damit von der Leistungspflicht zu befreien. (2) Die arbeitnehmende Person hat ihre Arbeitsleistung nicht gehörig angeboten, ohne dass ein Fall von Art. 324a OR mit entsprechender Lohnfortzahlungspflicht vorliegt (Verhinderung an der Arbeitsleistung ohne Verschulden, z. B. bei Krankheit, Unfall usw.). Nicht gehöriges Anbieten der Arbeitsleistung schliesst Annahmeverzug des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin aus. Dieser bzw. diese ist somit nicht zur Ausrichtung des vereinbarten Lohnes verpflichtet. Es ist jedoch nicht Sache der Arbeitslosenversicherung, die versicherte Person für Verdienstauffälle schadlos zu halten, die auf ihr Verhalten zurückzuführen sind. Daraus folgt, dass im einen wie im anderen Fall Lohnkürzungen unbeachtlich sind und der vertraglich vereinbarte Lohn als Zwischenverdienst anzurechnen ist.

5.3.1.2 Wie vorstehend in Erwägung 4 ausgeführt, sind die Weisungen nur für die Verwaltung verbindlich. Das Gericht sieht vorliegend jedoch keinen Anlass, davon abzuweichen, lassen sie doch eine dem vorliegenden Fall angepasste und gerecht werdende Auslegung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zu. Damit steht fest, dass die Beschwerdegegnerin entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin die Berechnung des Zwischenverdienstes zu Recht gestützt auf die Angaben im Arbeitsvertrag vom 20. Oktober 2021 und in den Zwischenverdienstbescheinigungen der Monate Dezember 2021 und Januar 2022 vornahm, in welchen der Arbeitgeber die wöchentliche Arbeitszeit von 8 Stunden jeweils bestätigte (vgl. Akten Kasse, Seiten 115–116 sowie 111–112). Diesen Bescheinigungen ist zwar auch zu entnehmen, dass die Beschwerdeführerin im Monat Dezember 2021 lediglich während 6 Stunden und im Monat Januar 2022 während 8 Stunden arbeitete. Diese reduzierten Pensen waren jedoch auf einen Annahmeverzug des Arbeitgebers zurückzuführen und sind nicht von der Arbeitslosenkasse zu übernehmen. Vielmehr war diese gestützt auf die Ausführungen in Erwägung 5.3.1.1 verpflichtet, bei der Zwischenverdienstberechnung auf das vertraglich vereinbarte Pensum abzustellen.

5.3.2 Auch aus der Argumentation, dass die Arbeitgeberin den Vertrag vom 20. Oktober 2021 in einen Vertrag auf Abruf auf Stundenbasis geändert habe, kann die Beschwerdeführerin nichts zu ihren Gunsten ableiten. Wie die Beschwerdegegnerin in ihrer Vernehmlassung vom 10. Januar 2023 zu Recht festhält, kann eine solche Vertragsänderung nur für zukünftige, nicht aber für in der Vergangenheit entstandene Ansprüche Wirkung zeigen. Die Beschwerdeführerin unterzeichnete am 26. Februar 2022 ihren neuen Arbeitsvertrag, wonach sie ab 1. März 2022 auf Stundenlohnbasis für die Firma D._____ tätig sei (vgl. Akten Kasse Seite 18). Damit bezog sich die Vertragsänderung auf einen Zeitpunkt nach den vorliegend strittigen Monaten Dezember 2021 und Januar 2022, weshalb sie auf die Anspruchsberechnung dieser Monate keinen Einfluss hat. Ihre Behauptung, wonach der Vertrag zwischen ihr und dem Arbeitgeber bereits zu einem früheren Zeitpunkt mündlich abgeändert worden sei, vermag die Beschwerdeführerin nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit zu belegen. Sie kann daher aus dieser unbewiesenen gebliebenen Äusserung keine Rechte zu ihren Gunsten ableiten (vgl. auch oben E. 3.3).

5.3.3 Soweit die Beschwerdeführerin einwendet, dass die Arbeitslosenkasse X._____ in Bezug auf die Berechnung des Zwischenverdienstes bereits ab Februar 2022 auf die effektiven und nicht auf die vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden abgestellt habe, ist festzustellen, dass der Grundsatz der Gesetzmässigkeit dem Rechtsgleichheitsprinzip vorgeht. Weiter ist zu beachten, dass die Praxis der Arbeitslosenkasse X._____ irrelevant ist, sind im vorliegenden Fall doch einzig die Abrechnungsperioden Dezember 2021 und Januar 2022 strittig, in welchen die Beschwerdegegnerin für die Ausrichtung der Taggelder zuständig war. Die Beschwerdeführerin kann unter diesen Umständen aus dieser Argumentation nichts zu ihren Gunsten ableiten und weitergehende Erläuterungen zum Anspruch auf Gleichbehandlung im Unrecht erübrigen sich.

5.4 Zusammenfassend kann somit festgehalten werden, dass die Taggeldabrechnungen der Monate Dezember 2021 und Januar 2022 rechtens sind. Weiter ist zu beachten, dass die Beschwerdeführerin im vorliegenden Verfahren den Abzug der 6 kontrollfreien Tage (Ferien) im Monat Dezember 2021 nicht mehr substantiiert beanstandet. Diesbezüglich kann daher auf die nachvollziehbaren Ausführungen der Beschwerdegegnerin im angefochtenen Einspracheentscheid und in der Vernehmlassung verwiesen werden. Die gegen den Einspracheentscheid vom 28. September 2022 erhobene Beschwerde erweist sich daher als unbegründet, weshalb sie abgewiesen werden muss.

6. 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 Kosten zu erheben. Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird keine Parteientschädigung zugesprochen (Art. 61 lit. g ATSG).

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

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