



**Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht**

**vom 13. Juni 2019 (715 18 394 / 144)**

---

**Arbeitslosenversicherung**

**Sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit; keine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit.**

\_\_\_\_\_ Besetzung                      Präsidentin Eva Meuli, Gerichtsschreiber Stephan Paukner

\_\_\_\_\_ Parteien                      **A.**\_\_\_\_\_, Beschwerdeführer, vertreten durch Keren Wernli, Kontaktstelle für Arbeitslose Basel, Klybeckstrasse 95, 4057 Basel

gegen

**Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland**, Bahnhofstrasse 32,  
Postfach, 4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

\_\_\_\_\_ Betreff                      Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A.        Der 1966 geborene A.\_\_\_\_ hat letztmals seit dem 18. Februar 2018 Leistungen der Arbeitslosenversicherung bezogen. Am 21. Juni 2018 meldete er sich im Hinblick auf eine Neuanschaffung ab 1. Juli 2018 bei der B.\_\_\_\_ GmbH (GmbH) von der Arbeitsvermittlung ab. Nachdem er seine neue Arbeitsstelle am 2. Juli 2018 angetreten hatte, löste die Arbeitgeberin dieses Arbeitsverhältnis noch in der Probezeit mit Kündigung vom 11. Juli 2018 unter Hinweis auf ein gegenseitiges Einverständnis mit dem Versicherten mit sofortiger Wirkung wieder auf. Tags darauf meldete sich der Versicherte wieder bei seiner Wohnsitzgemeinde zur Arbeitsvermittlung und zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung an. Mit Verfügung vom 28. August 2018 stellte ihn die Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland (Kasse) wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 12. Juli 2018 für die Dauer von 5 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Zur

Begründung brachte sie vor, dass der Versicherte seine Stelle bei der GmbH auf Wunsch des Arbeitgebers im gegenseitigen Einverständnis ohne Einhaltung der Kündigungsfrist und ohne Zusicherung einer neuen Anstellung aufgelöst habe und damit seine Arbeitslosigkeit selbstverschuldet habe. Daran hielt sie mit Einspracheentscheid vom 12. November 2018 fest.

B. Hiergegen erhob der Versicherte, vertreten durch Keren Wernli, Kontaktstelle für Arbeitslose in Basel, am 6. Dezember 2018 Beschwerde beim Kantonsgericht des Kantons Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), und beantragte die Aufhebung der Einstellung in der Anspruchsberechtigung oder deren Reduktion. Zur Begründung liess er im Wesentlichen vorbringen, dass er seine Stelle bei der GmbH weder im gegenseitigen Einverständnis aufgelöst habe, noch in eine Kündigung eingewilligt habe. Sein Arbeitgeber habe ihm keine Wahl gelassen und ihn fristlos entlassen. Dass der Arbeitgeber die Kündigungsfrist nicht eingehalten habe, sei dessen Fehlverhalten und könne dem Beschwerdeführer nicht angelastet werden. Der Beschwerdeführer habe nicht gewusst, dass er sich gegen die Kündigung hätte wehren müssen. Er sei vom Erhalt der fristlosen Kündigung überrascht gewesen, nachdem er sich zuvor lediglich habe krank melden wollen.

C. Die Kasse schloss in ihrer Vernehmlassung vom 20. Februar 2019 auf Abweisung der Beschwerde.

Auf die Vorbringen der Parteien ist soweit notwendig in den nachfolgenden Erwägungen einzugehen.

Die Präsidentin zieht **in Erwägung** :

1.1 Auf die beim sachlich und örtlich zuständigen Gericht form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

1.2 Nach § 55 Abs. 1 VPO in der ab 1. Januar 2019 anwendbaren Fassung entscheidet die Präsidentin der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts bei Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 20'000.--. Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin die Versicherte zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 5 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 157.65 liegt der Streitwert unter diesem Grenzbetrag. Die Angelegenheit ist deshalb präsidial zu entscheiden.

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, Schweizeri-

ches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, 3. Aufl., Basel 2016, Rz. 828).

2.2 Ein rechtsgültiger Verzicht in jenen Fällen, in welchen auf allfällige Forderungen gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet worden ist, zieht als Sanktion eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach sich. 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 deshalb einerseits dann 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. Dieser letztgenannte Tatbestand erfasst Verhaltensweisen der versicherten Person, die kausal für den Eintritt der Arbeitslosigkeit sind und eine Verletzung der Pflicht, Arbeitslosigkeit zu vermeiden, bedeuten. Art. 44 Abs. 1 AVIV zählt in den lit. a-d beispielhaft Tatbestände auf, die unter den Begriff der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit fallen. So liegt selbstverschuldete Arbeitslosigkeit unter anderem dann vor, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV).

2.4 Generell setzt eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV keine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen nach Art. 337 bzw. Art. 346 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) vom 30. März 1911 voraus. Das unkorrekte Verhalten muss auch nicht unbedingt eine eigentliche Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten darstellen, sondern es genügt, dass die versicherte Person durch ihr sonstiges Verhalten innerhalb und ausserhalb des Betriebs berechtigten Anlass zur Kündigung gab (vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; seit 1. Januar 2007: Bundesgericht, sozialrechtliche Abteilungen] vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1; ARV 1987 Nr. 7; 1982 Nr. 18). Dabei müssen nicht zwingend Beanstandungen in beruflicher Hinsicht vorgelegen haben. Es genügt beispielsweise, dass charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die den Arbeitnehmer für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen, zur Entlassung geführt haben (BGE 112 V 244, E. 1). Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt also immer dann vor, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 30. April 2009, 8C\_958/2008, E. 2.2 mit Hinweisen, publiziert in: ARV 2009 S. 264).

2.5 Eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit liegt deshalb auch dann vor, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihr eine andere Stel-

le zugesichert war, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV). Erfolgt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen, gilt sie nur dann durch den Versicherten verursacht, wenn dieser nicht gezwungen wurde, sein Einverständnis zu geben, um einer drohenden Kündigung zuvorzukommen. Ist der Versicherte vom Arbeitgeber zu einer Selbstkündigung gedrängt worden, gibt dies aber 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). Wer sodann eine Kündigung akzeptiert, welche die gesetzliche Kündigungsfrist missachtet, verzichtet nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses. Bietet die versicherte Person ihre Dienste in einem solchen Fall nachträglich nicht (mehr) an, liegt deshalb ebenfalls eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit, nicht jedoch ein Lohn- bzw. Entschädigungsverzicht vor (ARV 1989 N 5 S. 86 E. 7b). Ein solches Verhalten fällt auch 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.).

2.6 Gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (Übereinkommen Nr. 168 der IAO), das für die Schweiz am 17. Oktober 1991 in Kraft getreten ist, kann eine Leistung, auf die eine geschützte Person bei Voll- oder Teilzeitarbeitslosigkeit oder Verdienstausfall infolge einer vorübergehenden Arbeitseinstellung ohne Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses Anspruch gehabt hätte, nur gekürzt werden, wenn die zuständige Stelle festgestellt hat, dass die betreffende Person vorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat (BGE 122 V 54 ff.; Urteil des EVG vom 17. Oktober 2000, C 53/00). Aufgrund des grundsätzlichen Primats des Völkerrechts geht Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV vor. Demzufolge führt nicht jedes schuldhaftes Verhalten der versicherten Person, das dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat, zu einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG. Das vorwerfbare Verhalten muss gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO vielmehr vorsätzlich erfolgt sein, wobei auch Eventualvorsatz genügt (Urteil des EVG vom 4. Juni 2002, C 371/01, E. 2b).

2.7 Eventualvorsatz ist im Zusammenhang mit Art. 44 lit. a AVIV dann anzunehmen, wenn die versicherte Person vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt (THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 831). Im Rahmen von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIG darf somit bei blosser Fahrlässigkeit keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgen (JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 76 f.). Im Entscheid vom 6. Juni 2012, 8C\_872/2011, E. 4.2.1 f. hat das Bundesgericht – unter Hinweis auf den im Strafrecht geltenden Massstab – festgestellt, dass Eventualvorsatz und bewusste Fahrlässigkeit auf der Wissensseite übereinstimmen, indem der betroffenen Person die Möglichkeit des Risikos der Tatbestandsverwirklichung bewusst ist. Wer die Möglichkeit der Tatbestandsverwirklichung erkennt, kann sich, selbst leichtfertig, über sie hinwegsetzen, d.h. darauf vertrauen bzw. mit der Einstellung handeln, dass schon nichts passieren werde (bewusste Fahrlässigkeit). Demgegenüber erfordert der Eventualvorsatz, dass der

Betroffene sich für die Tatbestandsverwirklichung entscheidet, sie mithin in Kauf nimmt. Weitestgehend ausser Frage stehen dürfte das Willenselement nur, wenn der Betroffene die Tatbestandsverwirklichung für so naheliegend hält, dass die Bereitschaft, sie als Folge seines Verhaltens hinzunehmen, vernünftigerweise nicht mehr bezweifelt werden kann; oder wenn sie ihm, im eigentlichen Sinn des Wortes, erwünscht oder recht war, wie wohl auch noch im Falle schiefer Gleichgültigkeit. Als Faustregel gilt: Dass die betroffene Person die Tatbestandsverwirklichung in Kauf genommen hat, liegt grundsätzlich näher, je wahrscheinlicher es ihr erschien, dass sie eintreten könnte, und je weniger sie diese innerlich ablehnte, bzw. umgekehrt (vgl. auch Urteil des Bundesgerichts vom 16. Juni 2008, 8C\_504/2007, E. 5.4 mit Hinweis). Zu den Umständen, die allenfalls auf eventualvorsätzliches Verhalten schliessen lassen, gehören dabei die Grösse des Risikos der Tatbestandsverwirklichung, die Schwere der Sorgfaltspflichtverletzung, die Beweggründe und die Art der Handlung. Das Gericht darf vom Wissen der Betroffenen auf deren Willen schliessen, wenn sich ihm der Eintritt des Erfolgs als so wahrscheinlich aufdrängte, dass die Bereitschaft, ihn als Folge hinzunehmen, vernünftigerweise nur als Inkaufnahme des Erfolgs ausgelegt werden kann. Was die betroffene Person wusste, wollte und in Kauf nahm, betrifft innere Tatsachen und ist somit eine Tatfrage. Rechtsfrage ist hingegen, ob im Lichte der festgestellten Tatsachen der Schluss auf Eventualvorsatz berechtigt erscheint (BGE 138 V 74 E. 8.4.1 mit Hinweisen; zum Ganzen: Urteil des Bundesgerichts vom 6. Juni 2012, 8C\_872/2011, E. 4.2.1 f.).

2.8 Sofern nicht durch schriftliche Abrede, Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag eine längere Kündigungsfrist vereinbart worden ist, kann das Arbeitsverhältnis während der Probezeit gemäss Art. 335b Abs. 1 OR jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Die Probezeit beginnt mit dem Stellenantritt, d.h. mit der tatsächlichen Arbeitsaufnahme und nicht mit dem möglicherweise davon abweichenden, vertraglich festgelegten Antrittstermin. Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann die Probezeit auf höchstens drei Monate verlängert werden (Art. 335b Abs. 2 OR). Für eine derart einzelvertragliche Abänderung der Dauer der Probezeit ist wie auch bei einer Verlängerung der Kündigungsfrist in der Probezeit generell Schriftform nach Art. 13 ff. OR erforderlich. Während der Probezeit spielt der Schutz vor Kündigungen zur Unzeit gemäss Art. 336c und d OR nicht. Deshalb kann auch beim Vorliegen einer Krankheit gemäss den kurzen Fristen in der Probezeit gekündigt werden (ULLIN STREIFF, ADRIAN VON KAENEL, ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 – 362 OR, 7. Aufl., Zürich / Basel / Genf 2012, N5 zu Art. 335b OR). Bei Krankheit und Unfall kann gemäss Art. 335b Abs. 3 OR unter Umständen lediglich eine entsprechende Verlängerung der Probezeit erfolgen; die Kündigung während der Probezeit kann deshalb auch während einer krankheitsbedingten Abwesenheit ausgesprochen werden.

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 (vgl. BGE 125 V 195 E. 2; 122 V 158 E. 1a). Dies bedeutet, dass in Bezug auf den rechtserheblichen Sachverhalt Abklärungen vorzunehmen sind, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 8. Juni 2009, 8C\_106/2009, E. 1

mit weiteren Hinweisen). Dieser Grundsatz gilt indessen nicht uneingeschränkt; er findet sein Korrelat in den Mitwirkungspflichten der Parteien (vgl. BGE 125 V 193 E. 2, Urteil des Bundesgerichts vom 17. Juni 2009, 8C\_412/2009, E. 1). Die Mitwirkungspflicht kommt als allgemeiner Verfahrensgrundsatz auch im kantonalen Beschwerdeverfahren zur Anwendung und bedeutet das aktive Mitwirken der Parteien bei der Feststellung des Sachverhalts (vgl. THOMAS LOCHER, Grundriss des Sozialversicherungsrechts, 3. Aufl., Bern 2003, S. 446 f., 489 f.; FRITZ GYGI, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Aufl., Bern 1983, S. 284 f.).

3.2 Die Verwaltung als verfügende Instanz und im Beschwerdefall das Gericht dürfen eine Tatsache erst und nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (vgl. MAX KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4. Aufl., Bern 1978, S. 135). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (vgl. 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 (vgl. BGE 126 V 360 E. 5b, 125 V 195 E. 2, 121 V 47 E. 2a, 121 V 208 E. 6b). Eine Ausnahme hierzu bildet die Anwendung von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV (vgl. dazu Urteil des EVG vom 17. Oktober 2000, C 53/00, E. 3a). Praxisgemäss muss das der versicherten Person im Rahmen dieser Bestimmung zur Last gelegte Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar feststehen, ansonsten eine Einstellung ausser Betracht fällt (vgl. Urteile des EVG vom 7. November 2002, C 365/01, E. 2 und vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1; siehe im Weiteren auch BGE 112 V 245 E. 1; SVR 1996 ALV Nr. 72 S. 220 E. 3b/bb; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 829).

3.3 In seiner Beweiswürdigung ist das Gericht regelmässig insbesondere auf die Aussagen der Arbeitgeber angewiesen. Dabei ist davon auszugehen, dass diese eine Sachverhaltsdarstellung abgeben, ohne am Ausgang des Verfahrens interessiert zu sein und ohne ein Interesse daran zu haben, die versicherte Person in einem ungünstigen Licht erscheinen zu lassen. Solange kein Grund besteht, an den Aussagen der Arbeitgeberin zu zweifeln, ist deshalb auf diese abzustellen. Es darf hingegen insbesondere dann nicht einzig auf deren Aussagen zu den Umständen der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses abgestellt werden, wenn diese bestritten und durch keine weiteren Indizien gestützt werden (vgl. BGE 112 V 245 E. 1; ARV 1999 Nr. 8 S. 39 E. 7b; Urteil des EVG vom 8. März 2001, C 102/00, E. 1a). Denn eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung kann, wie eben dargestellt, nur verfügt werden, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststeht und von dieser vorsätzlich ausgeübt wurde. Ein derartiges Verhalten muss demnach als solches auch bewiesen werden und nicht bloss mit dem ansonsten im Bereich des Sozialversicherungsrechts erforderlichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit erstellt sein (BGE 112 V 245 E. 1; SRV 1996 ALV Nr. 72 S. 220). Bei Differenzen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer darf somit nicht ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers geschlossen werden, wenn der Arbeitgeber nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche er keine Beweise anführen

kann (vgl. Urteil des EVG vom 26. April 2001, C 380/00, E. 2b; BGE 112 V 245 mit Hinweisen; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 831).

4. Zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer die Folgen einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV selbst zu tragen hat. Dabei ist insbesondere zu prüfen, ob ihm ein vorsätzliches Verhalten vorgeworfen werden kann. Wie bereits dargelegt, muss das dem Beschwerdeführer zur Last gelegte Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar feststehen, andernfalls eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung ausser Betracht fällt (oben, Erwägung 3.3 hiavor).

4.1 Dem Arbeitsvertrag vom 19. Juni 2018 ist zu entnehmen, dass der Versicherte mit Wirkung ab 1. Juli 2018 als Betriebs- und Hilfsarbeiter der GmbH angestellt worden war. Weiter geht daraus hervor, dass zwischen den Parteien eine Probezeit von drei Monaten vereinbart worden war, während welcher das Arbeitsverhältnis innert eine Woche hätte gekündigt werden dürfen (Kassen-Akt 106 f.).

4.2 Aus der Kündigung der GmbH vom 11. Juli 2018 geht hervor, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gemäss einem gleichentags geführten Telefongespräch „laut gegenseitigem Einverständnis“ per sofort aufgelöst habe (Kassen-Akt 132).

4.3 Der Arbeitgeberbescheinigung vom 20. Juli 2018 kann entnommen werden, dass die GmbH das Arbeitsverhältnis am 11. Juli 2018 im gegenseitigen Einverständnis per 11. Juli 2018 schriftlich gekündigt habe. Der letzte Arbeitstag sei am 10. Juli 2018 gewesen (Kassen-Akt 133 f.).

4.4 Der bei der Kasse am 15. August 2019 eingegangenen Stellungnahme der GmbH zufolge habe der Versicherte seine Arbeit am 2. Juli 2018 angetreten. Er sei stets freundlich gewesen, aber man habe rasch bemerkt, dass er seine ihm übertragenen Arbeiten sehr langsam erledigt habe. Wenn man mit seiner Arbeit nicht zufrieden gewesen sei, habe er lediglich gesagt, dass es nicht besser gehe, weil er ein alter Mann sei. Er habe indessen gewusst, für welche Arbeiten er angestellt worden war. Der Arbeitnehmer sei für einen Kleinbetrieb nicht tragbar gewesen. Am 9. und am 10. Juli 2018 habe er die Fenster an den Rolltoren reinigen müssen. Dafür habe er zwei Tage benötigt, das Resultat sei alles andere als ansehnlich gewesen. Man habe ihm erklärt, dass er beim Reinigen etwas Druck geben müsse, da die Scheiben voller Farbnebel gewesen seien, er habe jedoch nur erneut gesagt, dass es nicht besser gehe, weil er ein alter Mann sei. Am 11. Juli 2018 habe er morgens um sieben Uhr angerufen und mitgeteilt, dass er seine Arme nicht mehr bewegen und nicht zur Arbeit kommen könne. Man habe ihm mitgeteilt, dass es besser wäre, wenn das Arbeitsverhältnis aufgelöst würde, womit er sofort einverstanden gewesen sei. Er habe wohl lediglich einen Muskelkater vom Putzen der Fenster aufgewiesen. Dies sei jedoch kein Grund, einfach zu Hause zu bleiben. Daraufhin habe man ihm die Kündigung im gegenseitigen Einverständnis zugesandt. Somit habe der Arbeitgeber die Kündigung ausgesprochen, dies jedoch mit dem Einverständnis des Arbeitnehmers (Kassen-Akt 150).

4.5 Der Stellungnahme des Versicherten vom 22. August 2018 zufolge sei er gemäss Vertrag für die Autoreinigung, die Retournierung von Fahrzeugen und Kunden sowie für kleinere Reparaturen und für die Gebäudereinigung zuständig gewesen. An seinem ersten Arbeitstag habe er einen alten Wohnwagen demontieren und entsorgen müssen. Am zweiten Tag seiner Anstellung habe er bei einem Unfallwagen den Motor und weitere Teile demontieren müssen. Am dritten Tag habe er einen Kundenwagen und am vierten bis siebten Tag die Fenster und den Boden reinigen müssen. Schliesslich habe er derart starke Schmerzen verspürt, dass er seine Arme nicht mehr bewegen können. So habe er tags darauf früh morgens angerufen und dies dem Vorgesetzten mitgeteilt. Im Gegensatz zu den Aussagen des Arbeitgebers habe er sich mit einer Kündigung nie einverstanden erklärt. Man habe ihm am Telefon erklärt, dass er nicht mehr zur Arbeit erscheinen müsse. Ausserdem habe man ihm keine Wahl gelassen. Man habe ihm auch nicht erklärt, weshalb er gekündigt worden sei, so dass ihm keine Chance auf eine Besserung verblieben sei. Die Aussage, seine Arbeiten nur ungenügend erledigt zu haben, sei eine reine Parteibehauptung. Er habe immer sein Bestes gegeben und sei immer pünktlich zur Arbeit erschienen. Gerne hätte er weiter gearbeitet. Es habe daher keine sachlichen Gründe für eine fristlose Kündigung gegeben. Es handle sich keinesfalls um eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit, wenn er sich normal krank gemeldet habe, bevor er ein Arztzeugnis habe organisieren können. Er habe ganz und gar nicht in die fristlose Kündigung eingewilligt, sondern sei sehr enttäuscht und schockiert gewesen (Kassen-Akt 166). Die beanstandeten Punkte seien mit ihm nicht besprochen worden (Kassen-Akt 167).

5.1 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 die gesetzliche Sperrfrist missachtet, verzichtet nicht etwa auf Lohnansprüche, sondern einzig auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses (oben, Erwägung 2.4). 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 2018, D32). Vorliegend kann kein Lohn- oder Entschädigungsverzicht erkannt werden. Ein solcher läge nur vor, wenn der Versicherte dem Arbeitgeber seine Dienste im Nachgang zu seiner Kündigung vom 11. Juli 2018 unmissverständlich auch weiterhin angeboten hätte. Dies aber ist hier nicht der Fall. Sodann ist klarzustellen, dass ein Arbeitsverhältnis entweder durch die übereinstimmende Willenserklärung beider Parteien (Aufhebungsvereinbarung) oder durch eine Kündigung aufgelöst werden kann. Da eine Kündigung eine einseitige Willenserklärung des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers darstellt, existiert in rechtlicher Hinsicht mit anderen Worten keine Kündigung im gegenseitigen Einvernehmen.

Vorliegend hat der Arbeitgeber ausdrücklich angegeben, die Kündigung letztlich selbst ausgesprochen zu haben (Kassen-Akt 150). Diese Angaben decken sich mit seinem Kündigungsschreiben vom 11. Juli 2018 (Kassen-Akt 132). Aufgrund dieser Aktenlage ist im vorliegenden Fall deshalb davon auszugehen, dass keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen vorliegt, die dem Versicherten zur Last gelegt werden könnte. Ausserdem ist festzustellen, dass sich den vorliegenden Unterlagen keine Anhaltspunkte entnehmen lassen, wonach Gründe für eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 337 bzw.

Art. 346 Abs. 2 OR vorgelegen haben. Solche Gründe werden vom Arbeitgeber in dessen Stellungnahme gegen über der Kasse denn auch nicht geltend gemacht (Kassen-Akt 150). Die Kasse begründet die Einstellung in der Anspruchsberechtigung insoweit zutreffend nicht mit einer Aufhebung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen oder mit der Verletzung arbeitsvertraglicher Verpflichtungen durch den Versicherten. Sie geht aber davon aus, dass der Versicherte eine nicht fristgerechte Kündigung durch den Arbeitgeber akzeptiert habe und deshalb gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in der Anspruchsberechtigung einzustellen sei.

5.2 Wie bereits dargelegt wurde, verzichtet auf eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses auch, wer eine Kündigung akzeptiert, welche die gesetzliche Kündigungsfrist missachtet. Bietet die versicherte Person ihre Dienste in einem solchen Fall nachträglich nicht (mehr) an, kann deshalb eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit vorliegen. Die am 11. Juli 2018 mit sofortiger Wirkung ausgesprochene Kündigung erweist sich insofern als unrechtmässig, als der Arbeitgeber gemäss Arbeitsvertrag vom 19. Juni 2018 (oben, Erwägung 4.1, Kassen-Akt 106 f.) bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses noch während der Probezeit eine Kündigungsfrist von einer Woche hätte berücksichtigen müssen. Gemäss den Aussagen der GmbH hat der Versicherte indessen in die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingewilligt und damit auf seinen Anspruch auf die vertraglich garantierte Kündigungsfrist von sieben Tagen verzichtet (Kassen-Akt 132, 133 f., 150). Der Beschwerdeführer bestreitet dies und gibt an, dass er sich nie mit einer Kündigung einverstanden erklärt habe. Wie es sich damit im Detail verhält, lässt sich letztlich nicht mehr klären. Daran ändert auch die von der Kasse vertretene Auffassung nichts, dass die Angaben des Arbeitgebers schlüssig und widerspruchsfrei ausgefallen seien. Es ist in diesem Zusammenhang daran zu erinnern, dass das dem Versicherten vorwerfbare Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar feststehen muss, andernfalls eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung ausser Betracht fällt (oben, Erwägung 3.3.). Im hier vorliegenden Fall aber steht letztlich Aussage gegen Aussage. Hinzu tritt ein Weiteres: Soweit die Kasse dem Versicherten in diesem Zusammenhang vorwirft, auf eine Woche Kündigungsfrist und während dieser Zeit auch auf eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers verzichtet zu haben, ist ihr zwar zuzustimmen, dass die Kündigungsfrist in der Probezeit gemäss Art. 335b OR grundsätzlich sieben Kalendertage betragen hätte (oben, Erwägung 4.1). Indessen hätte sie den Versicherten auf diesen Umstand hinweisen und ihn auffordern müssen, seine Arbeitskraft dem Arbeitgeber zumindest für die Dauer der Kündigungsfrist anzubieten, um dadurch nachweisbar eine Lohnfortzahlungspflicht herbeizuführen. Diese Obliegenheit zu Lasten der Kasse ergibt sich aus den Bestimmungen des Kreisschreibens, wonach eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erst dann zu prüfen ist, wenn es die versicherte Person trotz entsprechender Aufforderung durch die Arbeitslosenkasse unterlassen hat, ihrem Arbeitgeber ihre Dienstleistungen weiterhin anzubieten (AVIG-Praxis ALE, a.a.O., D29). Andernfalls muss auf ein lediglich fahrlässiges Verhalten der versicherten Person geschlossen werden, welches eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung aber ausschliesst (oben, Erwägungen 2.5 f.). Dass der Versicherte im vorliegenden Fall von der Kasse aufgefordert worden wäre, seine Arbeitskraft während der Kündigungsfrist seinem Arbeitgeber anzubieten bzw. auf eine Entschädigung für die zu Unrecht per sofort ausgesprochene Kündigung hinzuwirken, ist weder behauptet, noch bestehen hierfür allfällige Belege oder Indizien in den Akten. Zumal sich der Beschwerdeführer nach seiner fristlosen Entlassung sogleich tags darauf wieder zur Arbeitsvermittlung angemeldet hat, wäre es

der Kasse ohne Weiteres möglich gewesen, ihn zeitnah auf seine Obliegenheit hinzuweisen. Dies aber hat sie unterlassen. Es ist wohl zu berücksichtigen, dass der versicherten Person in Ausnahmefällen das Nichtanbieten ihrer Arbeitskraft auch ohne ausdrückliche Aufforderung zum Vorwurf gemacht werden kann. Dies ist namentlich aber nur dann der Fall, wenn es sich dabei um Personen handelt, die sich in arbeitsvertraglichen Belangen auskennen müssten (AVIG-Praxis ALE, a.a.O., D. 30). Ein solcher Ausnahmefall liegt hier nicht vor. Der Beschwerdeführer verfügt den Akten zufolge zwar über genügende Deutschkenntnisse (Kassen-Akt 122). Alleine deshalb darauf zu schliessen, dass er sich in arbeitsrechtlichen Belangen rechtsgenügendermaßen auskennen würde, ist aber unzulässig. Insofern ist der Kasse zu widersprechen, dass Rechtsunkenntnis in diesem Punkt schaden würde (Vernehmlassung der Kasse vom 20. Februar 2019, Ziffer 5). Auch dass ihm bereits eine vierte Rahmenfrist eröffnet wurde, ändert nichts daran, dass er in diesem Punkt als rechtsunkundig bezeichnet werden muss. Damit aber resultiert, dass ihm nicht zur Last gelegt werden kann, er habe leichtfertig auf die Einhaltung seiner Kündigungsfrist bzw. auf daraus resultierende Lohnansprüche verzichtet. Auch wenn den Angaben seines ehemaligen Arbeitgebers zu entnehmen ist, dass die Leistung des Beschwerdeführers schon kurz nach Arbeitsantritt offensichtlich Anlass zu Beanstandungen gegeben hat, könnte darin lediglich ein Unvermögen erkannt, nicht aber eine eventualvorsätzliche Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten ausgemacht werden. Unbesehen davon, dass eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gemäss Art. 30 Abs. 1 lit b AVIG mit Blick auf eine nachträglich unterbliebene Geltendmachung arbeitsvertraglicher Ansprüche keine Geltung beanspruchen kann (oben, Erwägung 5.1), erweist sich eine Einstellung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit deshalb als unrechtmässig. Die Beschwerde ist somit gutzuheissen.

6. Für das vorliegende Verfahren sind gestützt auf Art. 61 lit. a des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG] vom 6. Oktober 2000) keine Kosten zu erheben. Nach Art. 61 lit. g ATSG hat die obsiegende Beschwerde führende Person sodann Anspruch auf Ersatz ihrer Parteikosten. Die nicht anwaltliche Rechtsvertretung des Beschwerdeführers hat trotz Hinweise in der verfahrensleitenden Verfügung vom 27. Februar 2019 auf die Einreichung einer Honorarnote verzichtet. Zumal der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers einer gemeinnützigen Organisation angehört, ist bei dieser Sachlage davon auszugehen, dass dem Beschwerdeführer keine Parteikosten entstanden sind. Eine Parteientschädigung ist deshalb nicht auszurichten.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Der Einspracheentscheid der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland vom 12. November 2018 und deren Verfügung Nr. 1801 / 2018 vom 28. August 2018 werden in Gutheissung der Beschwerde aufgehoben.
  2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
  3. Eine Parteientschädigung wird nicht ausgerichtet.