



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 28. August 2012 (715 12 27 / 243)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung

Besetzung Präsident Andreas Brunner, Gerichtsschreiberin Laura Manz

Parteien **A.**____, Beschwerdeführer

gegen

Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32,
4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Der 1968 geborene A.____ war vom 1. Januar 1999 bis 31. Dezember 2010 als Leiter des internen Postdienstes bei der Firma B.____ AG angestellt. Das Arbeitsverhältnis wurde mit Aufhebungsvereinbarung vom 3. Dezember 2010 per 31. Dezember 2010 aufgelöst, worauf A.____ sich für fünf Monate zu Arbeitszwecken in Australien aufhielt. Nach seiner Rückkehr in die Schweiz meldete er sich am 1. Juni 2011 zur Arbeitsvermittlung an und erhob am 7. Juni 2011 Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Juni 2011. Die Öffentliche Arbeitslosenkasse des Kantons Basel-Landschaft (Arbeitslosenkasse) verfügte in der Folge am 30. August 2011 eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung ab 1. Januar 2011 für 12 Tage wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit. Eine gegen diese Verfügung gerichtete Einsprache

wies die Einspracheinstanz des KIGA Basel-Landschaft, Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, mit Entscheid vom 19. Dezember 2011 ab.

B. Gegen diesen Einspracheentscheid vom 19. Dezember 2011 erhob A._____ am 30. Januar 2012 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Er beantragte dabei sinngemäss die Aufhebung des Einspracheentscheids, da er seine Arbeitslosigkeit nicht selbst verschuldet habe.

C. Die Arbeitslosenkasse beantragte in ihrer Vernehmlassung vom 2. April 2012 die Abweisung der Beschwerde und verwies zur Begründung im Wesentlichen auf den Einspracheentscheid vom 19. Dezember 2011. Auf die weiteren Ausführungen wird, soweit notwendig, in den Erwägungen eingegangen.

D. Anlässlich der heutigen Parteiverhandlung halten die Parteien an ihren Anträgen fest. Der Beschwerdeführer nimmt Stellung zu den Umständen, die zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses geführt haben und legt dar, dass er im Januar 2011 in Australien eine unbefristete Stelle angetreten habe.

Der Präsident zieht **i n E r w ä g u n g** :

1.1 Gemäss Art. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 i.V.m. Art. 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 ist ein Gericht als letzte kantonale Instanz für die Beurteilung von Beschwerden aus dem Bereich der Sozialversicherung sachlich zuständig. Örtlich zuständig ist nach Art. 100 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 128 Abs. 1 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 und Art. 119 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 AVIV das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. 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. Der Beschwerdeführer erfüllt die Kontrollpflicht im Kanton Basel-Landschaft. 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. 10'000.-- durch Präsidialentscheid. Im vorliegenden Fall ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Umfang von unter Fr. 10'000.-- zu beurteilen, weshalb über die Beschwerde präsidial zu entscheiden ist.

2. Strittig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Umfang von 12 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden ist.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, alles Zumutbare unternehmen, um die Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (Schadenminderungspflicht; vgl. BGE 114 V 285 E. 3, 111 V 239 E. 2a, 108 V 165 E. 2a). Zur Durchsetzung dieses Prinzips sieht das Gesetz bei Verhaltensweisen, die sich negativ auf den Eintritt oder die Dauer der Leistungspflicht der Arbeitslosenversicherung auswirken, Sanktionen vor (vgl. dazu THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Koller/Müller/Rhinow/Zimmerli, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 2. Aufl., Basel/Genf/München 2007, Rz. 822). So kann bei Verwirklichung der in Art. 30 Abs. 1 AVIG aufgezählten Tatbestände die Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung für eine bestimmte Anzahl von Tagen ausgesetzt werden.

2.2 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit liegt dann vor, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und den persönlichen Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt (vgl. Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung [ARV] 1982 Nr. 4 S. 39). Dies ist unter anderem dann der Fall, wenn die versicherte Person ein Arbeitsverhältnis von voraussichtlich längerer Dauer von sich aus aufgelöst hat und ein anderes eingegangen ist, von dem sie wusste oder hätte wissen müssen, dass es nur kurzfristig sein wird, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der vorherigen Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (vgl. Art. 44 Abs. 1 lit. c AVIV). Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses "im gegenseitigen Einvernehmen" gilt aus der Sicht des Arbeitslosenversicherungsrechts grundsätzlich als Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer (vgl. ARV 1979 Nr. 23). Stellt jedoch der Arbeitgeber die versicherte Person unmissverständlich vor die Wahl, selbst zu kündigen oder die Kündigung der Firma entgegenzunehmen, ist auch eine Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen als Kündigung durch den Arbeitgeber zu betrachten (vgl. Kreisschreiben des Staatssekretariats für Wirtschaft [SECO] über die Arbeitslosenentschädigung [KS ALE], Stand: Januar 2007, D25; ARV 1977 Nr. 30 S. 149, ARV 1980 Nr. 6 S. 13).

2.3 Im Falle einer Arbeitgeberkündigung gilt die Arbeitslosigkeit gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV setzt keine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen nach Art. 337 bzw. Art. 346 Abs. 2 Schweizerisches Obligationenrecht (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] C 392/00 vom 8. Oktober 2002 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 (vgl. BGE 112 V 244 f. E. 1).

2.4 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 Verdienstausschlag 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. Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO ist hinreichend bestimmt und klar, um als Grundlage eines Entscheids im Einzelfall dienen zu können, und ist daher direkt anwendbar (vgl. BGE 122 V 54 ff.; Urteil des EVG C 53/00 vom 17. Oktober 2000). 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 schuldhaft 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 C 371/01 vom 4. Juni 2002 E. 2b). Eventualvorsatz ist im Zusammenhang mit Art. 44 lit. a AVIV 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.).

3.1 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungsverfahren und der Sozialversicherungsprozess sind vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben Versicherungsträger und Sozialversicherungsgericht von Amtes wegen, aus eigener Initiative und ohne Bindung an die Vorbringen oder Beweisanträge der Parteien für die richtige und vollständige Abklärung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen. Dieser Grundsatz gilt indessen nicht uneingeschränkt, er wird ergänzt durch die Mitwirkungspflichten der Parteien (vgl. Bundesgerichtsentscheid [BGE] 125 V 195 E. 2, 122 V 158 E. 1a, je mit Hinweisen). Zu beachten ist jedoch, dass der Untersuchungsgrundsatz die Beweislast im Sinne der Beweisführungslast begriffsnotwendig ausschliesst, da es Sache der verfügenden Verwaltungsstelle bzw. des Sozialversicherungsgerichts 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 unbewiesenen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes aufgrund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (vgl. BGE 117 V 264 E. 3b mit Hinweisen).

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. Auflage, Bern 1978, S. 135). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (vgl. HANS-ULRICH STAUFFER/BARBARA KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzentschädigung, 3. Auflage, Zürich 2008, S. 146). Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisforderungen 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 C 53/00 vom 17. Oktober 2000 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 C 365/01 vom 7. November 2002 E. 2 und C 392/00 vom 8. Oktober 2002 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).

4.1 Zu prüfen ist im vorliegenden Verfahren zunächst, ob die Arbeitslosenkasse zu Recht davon ausging, dass der Beschwerdeführer sein Arbeitsverhältnis *von sich aus* aufgelöst hat.

4.2 Aus den Akten geht hervor, dass das Arbeitsverhältnis mittels Aufhebungsvereinbarung vom 3. Dezember 2010 per 31. Dezember 2010 beendet wurde. Die B.____ AG bezahlte dem Beschwerdeführer eine einmalige Entschädigung von Fr. 28'744.--, entsprechend dem Lohn für die ordentliche Kündigungsfrist von drei Monaten sowie einem Zusatzmonat (vgl. dazu das Schreiben der B.____ AG an das KIGA vom 18. Juli 2011). Im ebengenannten Schreiben begründete die B.____ AG das gegenseitige Einvernehmen bezüglich Auflösung des Arbeitsvertrags einerseits mit dem persönlichen Verhalten des Beschwerdeführers am Arbeitsplatz gegenüber seinen Mitarbeitenden und Vorgesetzten und andererseits mit dem Wunsch des Beschwerdeführers, im Januar 2011 nach Australien auszuwandern. Des Weiteren wies die B.____ AG darauf hin, dass sie das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist beendet hätte, wäre es nicht in gegenseitigem Einvernehmen aufgelöst worden.

4.3 Wie hiervor ausgeführt, gilt auch das Auflösen des Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aus der Sicht des Arbeitslosenversicherungsrechts grundsätzlich als Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer (vgl. Erwägung 2.2 sowie KS ALE, D24). Ist jedoch klar, dass der Arbeitgeber bei einer Nichtunterzeichnung einer Aufhebungsvereinbarung dem Arbeitnehmer kündigen würde, ist von einer Arbeitgeberkündigung auszugehen (vgl. KS ALE, D25). Anlässlich der heutigen Parteiverhandlung erklärt der Beschwerdeführer, es sei am Arbeitsplatz zu einer Auseinandersetzung zwischen einem kurdischen und einem türkischen Mitarbeiter gekommen. Er sei schlichtend dazwischen gegangen, wobei man ihm im Nachhinein angelastet habe, er sei gegenüber einem Mitarbeiter tätlich geworden. In der Folge habe er sich krankschreiben lassen. Weiter habe er von der Sekretärin vernommen, dass ihm gekündigt werde, wenn er nicht mehr krankgeschrieben sei. Als er dann wieder zur Arbeit erschienen sei,

habe man ihm die Aufhebungsvereinbarung unterbreitet. In der Zwischenzeit habe er sich entschieden nach Australien auszuwandern. Da er gewusst habe, dass ihm die Arbeitsgeberin ohnehin kündigen werde, sei er mit der Aufhebungsvereinbarung einverstanden gewesen. Die B.____ AG bestätigte in ihrem Schreiben vom 18. Juli 2011 ausdrücklich, dass sie das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer unter Einhaltung der Kündigungsfrist beendet hätte, wenn er die Aufhebungsvereinbarung nicht unterzeichnet hätte.

4.4 Dem Beschwerdeführer war bewusst, dass sein Arbeitsverhältnis aufgelöst werden würde, sobald er nicht mehr krankgeschrieben sei. Es blieb ihm somit keine andere Wahl, als in die Aufhebungsvereinbarung einzuwilligen. Dass er zu diesem Zeitpunkt bereits beabsichtigte, nach Australien auszuwandern, ist insofern irrelevant, als dieser Entschluss dadurch begründet war, dass ihm der bevorstehende Verlust seiner Arbeitsstelle bei der B.____ AG verlieren werde. Somit ist von einer Kündigung durch den Arbeitgeber auszugehen, weshalb bei der Sachverhaltsbeurteilung nicht nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV vorzugehen, sondern nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer der Arbeitgeberin genügend Anlass gegeben hat, ihm eine Aufhebung im gegenseitigen Einverständnis nahe zu legen.

5. Die B.____ AG begründete im Schreiben vom 18. Juli 2011 die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem persönlichen Verhalten des Beschwerdeführers als Leiter des Postdienstes gegenüber seinen Mitarbeitenden und Vorgesetzten. Aktenkundig ist weiter ein Zwischenzeugnis vom 12. November 2010. Darin attestierte die B.____ AG dem Beschwerdeführer durchwegs positive Arbeitsleistungen und Verhaltensweisen. Er stehe mit den Vorgesetzten in gutem Einvernehmen und werde von den Mitarbeitern geschätzt. Er erteile als Vorgesetzter klare Anweisungen und setze sich für die betrieblichen Interessen ein. In den Akten finden sich keine konkreten Hinweise darauf, aus welchen Gründen oder gestützt auf welche Vorfälle die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis auflösen wollte. Gemäss der Angaben des Beschwerdeführers habe er sich anlässlich des Streits zwischen seinen beiden Mitarbeitern keiner Tätlichkeit zu Schulden kommen lassen, sondern habe die beiden lediglich voneinander getrennt, als diese angefangen hätten, sich zu prügeln. Er vermute, dass die gewollte Entlassung vielmehr mit der geplanten Auslagerung des Postdienstes zusammengehangen habe, was ohnehin den Wegfall seiner Arbeitsstelle zur Folge gehabt hätte. Unter Berücksichtigung, dass ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung nur dann gegeben ist, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht auf objektive Faktoren zurückzuführen ist, sondern in einem vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt und ein derartiges Verhalten bewiesen werden und nicht bloss mit dem ansonsten im Bereich des Sozialversicherungsrechts erforderlichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit erstellt sein muss, ist unter diesen Umständen ein schuldhaftes Verhalten des Versicherten nicht erstellt. Auch ist nicht zu erwarten, dass sich aus weiterführenden Abklärungen noch entscheidungsrelevante neue Tatsachen ergeben würden. Es kann unter Berücksichtigung aller Umstände jedenfalls nicht darauf geschlossen werden, dass dem Versicherten eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses innerlich gleichgültig oder gar gewünscht war. Nach dem Gesagten steht somit fest, dass aufgrund der vorliegenden Unterlagen ein eventualvorsätzliches Verhalten des Beschwerdeführers in beweismässiger Hinsicht nicht hinreichend erstellt und deshalb von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung abzusehen ist.

6. Zu keinem anderen Ergebnis würde die Annahme, der Beschwerdeführer habe das Arbeitsverhältnis mittels Aufhebungsvereinbarung von sich aus aufgelöst, führen. Die Beschwerdegegnerin macht diesbezüglich geltend, dass es sich bei der Arbeitsstelle bei der Firma C._____ in Australien um eine befristete Stelle gehandelt habe. Damit habe er seine Arbeitslosigkeit selbst verschuldet, indem er eine dauerhafte Arbeitsstelle aufgegeben habe, um eine befristete anzutreten (vgl. Art. 44 Abs. 1 lit. c AVIV). Dass das Arbeitsverhältnis befristet gewesen sei, sei aus dem Umstand ersichtlich, dass der Beschwerdeführer bereits nach fünf Monaten wieder in die Schweiz zurückgekehrt sei und, dass der Beschwerdeführer im Zeitraum vom Januar bis Mai 2011 an die 50 Bewerbungen für Stellen in Australien geschrieben habe (vgl. dazu die Verfügung des Regionalen Arbeitsvermittlungszentrums [RAV] vom 22. Juni 2011). Dieser Ansicht kann nicht gefolgt werden. Der Beschwerdeführer legt glaubhaft dar, dass er sich definitiv in Australien niederlassen wollte, so meldete er sich auch bei der Einwohnerkontrolle D._____ per 31. Dezember 2010 ab (vgl. act. 129). Wie aus den Akten hervorgeht, hatte er zum Kündigungszeitpunkt bereits eine Arbeitsstelle in Australien gefunden. Dass er sich darauf um eine neue Stelle bemühte, heisst nicht, dass die Arbeitsstelle bei der C._____ eine befristete war. Anlässlich der heutigen Parteiverhandlung bestätigt der Beschwerdeführer, dass es sich um eine dauerhafte Arbeitsstelle gehandelt habe, er sich dennoch aber um eine neue Stelle bemüht habe. Seine Rückkehr in die Schweiz im Mai 2011 begründet der Beschwerdeführer schliesslich damit, dass er in eine – aktenkundige – Steuerstreitigkeit verwickelt gewesen sei. Zwar wäre der Beschwerdeführer dadurch wohl nicht gezwungen gewesen, seinen Aufenthalt in Australien zu unterbrechen. Es lässt sich daraus jedoch nicht schliessen, dass der Beschwerdeführer ein bloss befristetes Arbeitsverhältnis angenommen hatte und in die Schweiz zurückkehrte, weil er in Australien keine Arbeitsstelle mehr fand. Für die diesbezüglichen Annahmen der Beschwerdegegnerin lassen sich in den Akten keine Grundlage finden. Unter diesen Umständen ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer nicht ein Arbeitsverhältnis angenommen hatte, von dem er wusste oder hätte wissen müssen, dass es sich um ein bloss befristetes handelte. Vielmehr lagen die Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Australien darin, dass der Beschwerdeführer sich gezwungen sah, sich in der Schweiz um seine steuerrechtlichen Angelegenheiten zu kümmern. Würde man ergo zum Schluss kommen, dass der Beschwerdeführer das Arbeitsverhältnis mit der B._____ AG von sich aus aufgelöst hätte, wäre seine Arbeitslosigkeit im Juni 2011 auch nicht mit Blick auf Art. 44 Abs. 1 lit. c AVIV selbst verschuldet.

7. Zusammenfassend ist somit Folgendes festzuhalten: Da die Arbeitgeberin im Dezember 2010 beabsichtigte, dem Beschwerdeführer zu kündigen, sofern dieser mit der Aufhebungsvereinbarung nicht einverstanden gewesen wäre, ist in casu von einer Arbeitgeberkündigung auszugehen. Es ist sodann nicht erstellt, dass der Beschwerdeführer durch sein Verhalten vorsätzlich oder grobfahrlässig Anlass zur Kündigung gegeben hat, weshalb er zu Unrecht aufgrund selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden ist. Gleiches ergäbe sich, wenn von einer Selbstkündigung ausgegangen würde, da der Beschwerdeführer glaubhaft darlegte, dass es sich bei seinem Arbeitsverhältnis in Australien um eine dauerhafte Anstellung handelte. Die Beschwerde ist demnach in Aufhebung des angefochtenen Einsprachentscheids vom 19. Dezember 2011 sowie der Verfügung vom 30. August 2011 der Arbeitslosenkasse gutzuheissen.

8. Gemäss Art. 61 lit. a ATSG ist das Verfahren vor dem kantonalen Sozialversicherungsgericht für die Parteien kostenlos. Es sind deshalb keine Verfahrenskosten zu erheben. Die ausserordentlichen Kosten sind wettzuschlagen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird gutgeheissen und der Einspracheentscheid der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Basel-Landschaft vom 19. Dezember 2011 wird aufgehoben.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.