



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 13. November 2015 (715 15 211)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen einer abgelehnten Änderungskündigung; Unzumutbarkeit des Verbleibs unter geänderten Bedingungen infolge Rückversetzung des Versicherten vom Chef de Service zum Servicemitarbeiter.

Besetzung Präsident Andreas Brunner, Gerichtsschreiber Stephan Paukner

Parteien **A.**____, Beschwerdeführer, vertreten durch Marco Albrecht, Advokat, Hauptstrasse 54, 4132 Muttenz

gegen

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

Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Der 1972 geborene A.____ arbeitete seit 1. April 2000 im Restaurant B.____ als Chef de Service. Am 22. April 2014 wurde sein Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber per Ende Juli 2014 schriftlich aufgelöst. Am 25. Juni 2014 meldete sich A.____ bei seiner Wohnsitzgemeinde zur Arbeitsvermittlung an und erhob am 30. Juni 2014 Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. August 2014. Bereits am 19. September 2014 meldete sich der Versicherte per 24. September 2014 von der Arbeitsvermittlung wieder ab.

B. Mit Verfügung vom 13. November 2014 stellte die Öffentliche Arbeitslosenkasse Basel-Land (Kasse) den Versicherten mit Wirkung ab 1. August 2014 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 24 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Zur Begründung machte sie geltend, dass der Versicherte das ihm ab 1. August 2014 unterbreitete Stellenangebot seines ehemaligen Arbeitgebers abgelehnt habe. Eine hiergegen erhobene Einsprache des Versicherten wies die Kasse mit Einspracheentscheid vom 11. Mai 2015 ab. Zur Begründung machte sie geltend, dass der ehemalige Arbeitgeber den Versicherten aus wirtschaftlichen Gründen entlassen habe. Ihm sei im selben Betrieb jedoch eine andere Arbeit angeboten worden, die mit einer Lohneinbusse im Umfang von Fr. 500.— bis Fr. 800.— verbunden gewesen wäre. Die Annahme des neuen Arbeitsvertrages und damit auch der Verbleib am bisherigen Arbeitsort wären unter diesen Umständen zumutbar gewesen. Die Einstellungsdauer im Umfang von insgesamt 24 Tagen sei angemessen festgesetzt worden.

C. Hiergegen erhob der Versicherte, vertreten durch Marco Albrecht, Advokat, am 10. Juni 2015 Beschwerde beim Kantonsgericht des Kantons Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Er beantragte, der angefochtene Einspracheentscheid sei aufzuheben und es sei festzustellen, dass die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu Unrecht erfolgt sei, unter o/e-Kostenfolge, wobei ihm die unentgeltliche Verbeiständung zu bewilligen sei. Mit Eingabe vom 3. August 2015 zog er sein Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege zurück.

D. Die Kasse schloss mit Vernehmlassung vom 27. Juli 2015 auf Abweisung der Beschwerde.

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

Der Präsident zieht **in Erwägung** :

1.1 Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 in Verbindung mit den Art. 56 und 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 kann gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Örtlich zuständig ist nach Art. 100 Abs. 3 AVIG in Verbindung mit Art. 128 Abs. 1 sowie Art. 119 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. 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. 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. Streitig und zu prüfen ist vorliegend, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zu Recht für die Dauer von 24 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 203.70 beläuft sich der Streitwert auf Fr. 4'888.80. Die Angelegenheit ist deshalb präsidial zu entscheiden.

2. Streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Umfang von 24 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden ist.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Kommt sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse die Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen (Art. 30 AVIG). Die Einstellung hat die Funktion einer Haftungsbegrenzung der Versicherung für Schäden, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als Verwaltungssanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (THOMAS NUSSBAUMER, in: Koller/Müller/Rhinow/Zimmerli, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, Basel/Genf/München 2007, S. 2423, Rz. 822).

2.2 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden 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). Der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit erfasst stets Verhaltensweisen der versicherten Person, die kausal für den Eintritt der Arbeitslosigkeit sind mithin 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 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).

2.3 Nach der Rechtsprechung und der Lehre erfüllt Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV ebenfalls, wer trotz gebotener Gelegenheit nicht bereit war, sein Arbeitsverhältnis unter geänderten Bedingungen, namentlich zu einem tieferen Lohn weiterzuführen (JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 119). Der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV kann deshalb auch dann erfüllt sein, wenn die Kündigung durch den Arbeitgeber ausgesprochen wird (ARV 1986 Nr. 23 S. 91; 1976 Nr. 18 S. 117). In einem solchen Fall ist zu untersuchen, ob der versicherten Person ein Ver-

bleiben am bisherigen Arbeitsplatz zumutbar gewesen wäre (ARV 1986 Nr. 23 S. 91). Dies wird im Regelfall angenommen, wenn der reduzierte Lohn nicht unter 70 % des versicherten Verdienstes gefallen wäre (CHOPARD, a.a.O., S. 119). Eine Änderungskündigung des Arbeitgebers ist einstellungsrechtlich aber nur dann im Lichte von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV zu beurteilen, wenn klar feststeht, dass die versicherte Person die diskutierte Vertragsänderung abgelehnt hat (Urteil M. des Bundesgerichts vom 6. Juni 2012, 8C_872/2011, E. 3.2 mit Hinweisen).

2.4 Eine Änderungskündigung liegt vor, wenn eine Partei den Arbeitsvertrag kündigt, aber gleichzeitig eine neue Vertragsofferte mit geänderten Bedingungen unterbreitet. Mit der Änderungskündigung wird in erster Linie nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezweckt, sondern dessen Weiterführung mit veränderten Pflichten und Rechten (REHBINDER, Berner Kommentar, N 1a zu Art. 335 OR; VISCHER, Der Arbeitsvertrag, in: Schweizerisches Privatrecht, Bd. VII/1, III; S. 163). Von einer Änderungskündigung im weiteren Sinn kann aber auch dann gesprochen werden, wenn die beiden Rechtsgeschäfte nicht unmittelbar miteinander verknüpft werden und einer Partei gekündigt wird, weil sie zu einer einverständlichen Änderung der Arbeitsbedingungen nicht bereit war. Rechtlich zulässige Änderungskündigungen sind klar abzugrenzen vom Versuch des Arbeitgebers, einseitige Vertragsänderungen zu Lasten des Arbeitnehmers sofort durchzusetzen. Wenn der Arbeitgeber vertragsändernde Anordnungen trifft und sie sofort in Kraft setzt, liegt mit Ausnahme des Falls, in dem sich der Arbeitnehmer damit einverstanden erklärt hat, eine Vertragsverletzung vor (BGE 123 III 251 E. 4 a).

3.1 Den Akten ist zu entnehmen, dass das ehemalige Arbeitsverhältnis des Versicherten am 22. April 2014 per Ende Juli 2014 durch den Arbeitgeber aufgelöst worden ist (vgl. Kassen-Akt 23). Dem Antrag auf Arbeitslosenentschädigung zufolge sei die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen erfolgt (vgl. Kassen-Akt 21). Gemäss den von der Kasse eingeholten Erkundigungen beim ehemaligen Arbeitgeber des Versicherten sei der Kündigungsgrund ausschliesslich auf die wirtschaftliche Lage zurückzuführen. Mit dem Versicherten seien deshalb mehrere längere Gespräche geführt worden. Da die abnehmende Gästeanzahl keine zwei Führungsteam-Mitarbeiter mehr zugelassen habe und der Versicherte über ungenügende Weinkenntnisse verfüge, habe man sich leider gegen den Versicherten entscheiden müssen. Diese Entscheidung habe nichts mit dessen Verhalten oder seinem Einsatz oder Charakter zu tun. Nach über 20 Jahren Einsatz habe man ihm einen anderen Job im Betrieb angeboten. Diese Arbeit wäre jedoch mit finanziellen Einschränkungen verbunden gewesen, und es wäre auch keine Führungsposition mehr gewesen. Es sei verständlich, dass der Versicherte dies abgelehnt habe (vgl. Mail des ehemaligen Arbeitgebers vom 4. September 2014, Kassen-Akt 43). Der telefonischen Nachfrage der Kasse zufolge sei dem Versicherten eine Stelle im Service angeboten worden. Die finanzielle Einbusse hätte Fr. 500.— bis Fr. 800.— betragen. Es sei aber nicht zu Lohnverhandlungen gekommen, da der Versicherte nicht von einer Führungsposition in den Service habe wechseln wollen. Dies sei angeblich auch dem ehemaligen Arbeitgeber klar gewesen (vgl. Telefonnotiz der Kasse, Kassen-Akt 65). Dem Fragebogen betreffend rechtliches Gehör vom 12. Oktober 2014 ist schliesslich zu entnehmen, dass der Versicherte ursprünglich die Funktion des Restaurantleiters innegehabt habe und deshalb die ihm neu angebotene Funktion als Servicemitarbeiter abgelehnt habe, weil damit eine Abstufung verbunden gewesen wäre. Die Mitarbeitenden und Gäste hätten eine solche Abstufung vom Chef zum Servicemitarbei-

ter nicht verstanden. Die Arbeitszeiten wären anders gewesen. Als Servicemitarbeiter hätte der Versicherte ausserdem Zimmerstunden absolvieren müssen und hätte über keine geregelten freien Tage mehr verfügt (vgl. Kassen-Akt 67).

3.2 Der Beschwerdeführer stellt in Abrede, dass von einer Änderungskündigung auszugehen sei. Es fehle an der für eine Änderungskündigung vorausgesetzten Gleichzeitigkeit, wonach eine Partei der anderen neue Vertragsbedingungen vorschlage und gleichzeitig die Kündigung für den Fall erkläre, dass der andere Teil den vorgeschlagenen Vertragsbedingungen nicht zustimme. Vorliegend habe der Arbeitgeber vielmehr bedingungslos gekündigt und keine Änderungen des Arbeitsvertrages vorgelegt. Dieser habe ihm erst in einem späteren Zeitpunkt eine andere Arbeit angeboten.

3.3 Dem Beschwerdeführer ist zuzustimmen, dass sich den Akten zufolge nicht erstellen lässt, wann genau der ehemalige Arbeitgeber dem Versicherten das Angebot unterbreitet hat, das Arbeitsverhältnis künftig als Servicemitarbeiter weiter führen zu können. Aus den vorliegenden Unterlagen geht nicht hervor, dass das Änderungsangebot, als normaler Servicemitarbeiter angestellt zu bleiben, bereits im Zeitpunkt der Übergabe der Kündigung als Chef de Service erfolgt wäre (vgl. Kassen-Akt 23). Andererseits erscheint es unwahrscheinlich, dass eine künftige Anstellung als Servicemitarbeiter im Rahmen der diversen – unbestritten gebliebenen – Gespräche zwischen dem Versicherten und seinem ehemaligen Arbeitgeber nicht bereits im Vorfeld der Kündigung vom 22. April 2014 thematisiert worden ist (vgl. Kassen-Akt 43). In Anbetracht der wirtschaftlich bedingten Entscheidung des Arbeitgebers einerseits und der über 20-jährigen Tätigkeit des Versicherten in dessen Betrieb andererseits scheint es ebenso möglich, dass das Änderungsangebot dem Versicherten in der einen oder anderen, allenfalls auch unverbindlichen Form noch vor seiner Kündigung unterbreitet worden ist. Wie es sich damit im Detail verhält, kann jedoch dahingestellt bleiben (vgl. sogleich unten, Erwägungen 4.1 ff.). Festzuhalten ist jedenfalls, dass für die Annahme einer Änderungskündigung im weiteren Sinne nicht zwingend vorausgesetzt ist, dass der Arbeitgeber mit dem Vorschlag neuer Vertragsbedingungen zeitgleich auch die Kündigung für den Fall erklärt, dass der Arbeitnehmer den vorgeschlagenen, neuen Vertragsbedingungen nicht zustimmt (vgl. oben, Erwägung 2.4 hiervor). Vorliegend ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer das Angebot seines ehemaligen Arbeitgebers, künftig nur noch als gewöhnlicher Servicemitarbeiter tätig zu sein, aus diversen Gründen abgelehnt hat (vgl. Kassen-Akt 67). Diese Ablehnung aber war ausschlaggebend und mithin offensichtlich kausal für seine anschliessende Arbeitslosigkeit ab August 2014.

Als Zwischenergebnis kann demnach festgehalten werden, dass die Nichtannahme der angebotenen Vertragsänderung vorliegend zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses und damit zur Arbeitslosigkeit des Versicherten geführt hat. Da Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV - wie hiervor (vgl. Erwägung 2.3) ausgeführt - auch anwendbar ist, wenn der Arbeitgeber die Kündigung ausspricht, weil der Arbeitnehmer seine Zustimmung zu einer Vertragsänderung verweigert, ist im Weiteren zu untersuchen, ob dem Versicherten die Annahme der Vertragsänderung und ein Weiterführen des Arbeitsverhältnisses zumindest bis zum Antritt einer Anschlussstelle nicht doch zumutbar gewesen ist.

4.1 Die Frage nach der Zumutbarkeit des Verbleibens an der bisherigen Arbeitsstelle ist in analoger Anwendung von Art. 16 AVIG zu beurteilen. Danach gilt 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. Das Bundesgericht wendet hinsichtlich der Annahme der Unzumutbarkeit am bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben, einen strengen Massstab an und schliesst generell subjektive Beweggründe von der Zumutbarkeitsprüfung aus (BGE 124 V 238 E. 4; ARV 1986 Nr. 23 mit Hinweisen; THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., S. 2428, Rz. 832; JACQUELINE CHOPARD, a.a.O., S. 116). Wenn nicht besondere Umstände vorliegen, darf einer versicherten Person grundsätzlich zugemutet werden, wenigstens so lange am Arbeitsplatz zu verbleiben, bis sie eine neue Stelle gefunden hat, bzw. ein zumutbares Vertragsänderungsangebot zu akzeptieren und das Arbeitsverhältnis bis zur Zusage einer anderen Erwerbstätigkeit weiterzuführen (vgl. JACQUELINE CHOPARD, a.a.O., S. 116 und 119).

4.2 Laut Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG ist eine Arbeit unzumutbar, die dem Versicherten einen Lohn einbringt, der geringer ist als 70% des versicherten Verdienstes, es sei denn der Versicherte erhalten Kompensationsleistungen nach Art. 24 AVIG (vgl. Erwägung 3.3 hiervor). Den vorliegenden Akten ist zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer als Chef de Service mit seinem Vollzeitpensum bisher ein monatliches Brutto-Einkommen von Fr. 5'100.— realisiert hat (vgl. Arbeitgeberbescheinigung vom 28. Juli 2014, Ziffer 17, Kassen-Akt 29). Als gewöhnlicher Service-Mitarbeiter hätte er künftig einen um bis Fr. 800.— tieferen Lohn und damit im schlechtesten Fall monatlich noch Fr. 4'300.— erhalten (vgl. Kassen-Akt 65). Dieser Lohn übersteigt jedoch deutlich die in Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG statuierte Zumutbarkeitsgrenze von Fr. 3'570.— (70% x Fr. 5'100.—). Die Annahme des neuen Arbeitsvertrages wäre dem Versicherten aus pekuniärer Sicht deshalb zumutbar gewesen. Es kann an dieser Stelle an die zutreffende Erwägung im angefochtenen Einspracheentscheid verwiesen werden (vgl. a.a.O., Ziffer 11).

4.3 Eine künftig angebotene Arbeit gilt jedoch nicht nur dann als unzumutbar, wenn deren Entgelt lohnmässig unter 70% des versicherten Verdienstes des Versicherten fällt. Auch eine künftige Überqualifikation verursacht durch eine Rückversetzung kann zur Unzumutbarkeit führen. Zu verweisen ist in diesem Zusammenhang auf Art. 16 Abs. 2 lit. d AVIG, wonach eine Arbeit ebenfalls von der Annahmepflicht ausgenommen ist, welche die Wiederbeschäftigung des Versicherten in seinem Beruf wesentlich erschwert, falls darauf in absehbarer Zeit überhaupt Aussicht besteht. Sich nach einer Rückversetzung um eine neue Arbeitsstelle zu bewerben, ist für eine Arbeit nehmende Person eine grundsätzlich schlechte Ausgangssituation. Hintergrund bildet der Umstand, dass eine Rückversetzung erfahrungsgemäss bei jedem späteren Arbeitgeber ein gewisses Misstrauen betreffend die Fähigkeiten der sich bewerbenden Person auslösen wird. Einem Arbeitnehmer, der rückversetzt worden ist, wird es daher nur schwer gelingen, ein so entstandenes Misstrauen gegenüber einem neuen, potentiellen Arbeitgeber entkräften zu können, falls er dazu überhaupt erst Gelegenheit erhält. Ein Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle verbunden mit einem geänderten Stellenprofil gilt deshalb als unzumutbar. Eine mit einer Rückversetzung verbundene Kündigung kann kein einstellungsbegründendes und dem-

nach auch kein selbstverschuldetes Verhalten darstellen (vgl. zum Ganzen: JACQUELINE CHOPARD, a.a.O., S. 120).

4.4 Nicht anders verhält es sich im vorliegenden Fall. Im Zeitpunkt der Auflösung seines Arbeitsverhältnisses war der Beschwerdeführer seit über 14 Jahren ununterbrochen beim gleichen Arbeitgeber angestellt gewesen (vgl. Arbeitgeberbescheinigung vom 28. Juli 2014, Ziffer 2, Kassen-Akt 29). Bereits im Jahre 2010 war er vom Servicefachangestellten zum Chef de Service bzw. zum Leiter des Serviceteams des Restaurantbetriebs (Restaurantleiter) aufgestiegen. Seither war er stets in dieser Führungsfunktion tätig (vgl. Lebenslauf des Versicherten, Kassen-Akt 4). Das ihm unterbreitete Stellenangebot als gewöhnlicher Servicemitarbeiter hätte unter diesen Umständen eine wesentliche Rückversetzung mit sich gebracht. Unbesehen der persönlichen Einschätzung des Versicherten, wonach weder Mitarbeiter noch Gäste eine solche Rückversetzung verstanden hätten (vgl. Kassen-Akt 67), wäre seine Wiederanstellung als Chef de Service auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auch bei objektiver Betrachtungsweise wesentlich erschwert worden. Ein Blick auf seine mit der bisherigen Führungsfunktion verbundene Stellung und die damit zweifellos verbundenen Kompetenzen zeigt, dass es ihm jedenfalls nur schwer gelungen wäre, das mit seiner Rückversetzung notorisch verbundene Misstrauen eines potentiellen neuen Arbeitgebers auszuräumen. Zumal es sich beim ehemaligen Arbeitgeber des Versicherten um einen Restaurantbetrieb der gehobenen Klasse handelt, wären mit dem Makel seiner Versetzung zurück zum gewöhnlichen Servicemitarbeiter deutlich schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbunden gewesen. Daran ändert nichts, dass der Versicherte – hätte er die Rückversetzung akzeptiert – weiterhin in ungekündigter Stellung tätig gewesen wäre. Im Gegenteil ist davon auszugehen, dass er im Vergleich mit anderen Stellenbewerbenden gleicher Qualifikation schlechter gestellt gewesen wäre, wie eine arbeitslose Person, welche zuvor keine Rückversetzung in Kauf nehmen musste. Dies gilt im Falle des Beschwerdeführers umso mehr, weil dessen Chance für eine erneute Anstellung als Chef de Service in Anbetracht seines bisher langen Arbeitsverhältnisses auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt offensichtlich beeinträchtigt gewesen wäre. Seine Rückversetzung zum Serviceangestellten und der damit verbundene Verlust seiner bisherigen Führungsfunktion hätte eine künftige Neuankündigung deshalb unbesehen der finanziellen Einbusse deutlich erschwert (vgl. so im Ergebnis auch die Stellungnahme des ehemaligen Arbeitgebers, Kassen-Akt 65).

4.5 Im Lichte der vorstehend wiedergegebenen Rechtslage war es dem Beschwerdeführer daher nicht zumutbar, die ihm unterbreitete Vertragsänderung zu akzeptieren und das Arbeitsverhältnis zumindest bis zur Zusage bzw. bis zum Antritt einer Anschlussstelle weiterzuführen. Damit aber resultiert, dass die Kasse vorliegend zu Unrecht von einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit des Versicherten ausgegangen ist. Die Beschwerde ist bei diesem Ergebnis gutzuheissen.

5.1 Art. 61 lit. a ATSG hält fest, dass der Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein hat. Es sind demnach für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben.

5.2 Gemäss Art. 61 lit. g ATSG hat die obsiegende Beschwerde führende Person Anspruch auf Ersatz der Parteikosten. Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend ist dem Beschwerdeführer deshalb eine Parteientschädigung zu Lasten der Kasse zuzusprechen. Dessen Rechtsvertreter hat in seiner Honorarnote vom 25. August 2015 für das vorliegende Beschwerdeverfahren einen Zeitaufwand von 7½ Stunden ausgewiesen. In Anbetracht der nur sehr kurzen Beschwerdebegründung erscheint dieser Aufwand jedoch als zu hoch. Die materielle Beschwerdebegründung umfasst lediglich knapp zwei Seiten und beschränkt sich darauf, die Voraussetzungen einer Änderungskündigung darzulegen. Nebst den Bemühungen für das Aktenstudium, zwei Besprechungen und drei Telefonaten, welche mangels detaillierter Aufstellung mit drei Stunden zu bemessen sind, ist der hierfür notwendige Aufwand – auch im Quervergleich zu ähnlich gelagerten Fällen – mit zweieinhalb Stunden festzusetzen. Damit resultiert ein insgesamt zu entgeltender Aufwand von fünfeinhalb Stunden, der zu dem in Sozialversicherungsprozessen für durchschnittliche Fälle zur Anwendung gelangenden Stundenansatz von Fr. 250.— zu entschädigen ist. Dem Rechtsvertreter ist deshalb ein Honorar in der Höhe von Fr. 1'485.— (fünfeinhalb Stunden à Fr. 250.— inklusive Auslagen und 8% Mehrwertsteuer) zu Lasten der Arbeitslosenkasse zuzusprechen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. In Gutheissung der Beschwerde werden der Einspracheentscheid der öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland vom 11. Mai 2015 und deren Verfügung 2179/2014 vom 13. November 2014 aufgehoben.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben
 3. Die öffentliche Arbeitslosenkasse hat dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 1'485.— (inkl. Auslagen und 8% Mehrwertsteuer) zu bezahlen.