



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

vom 17. März 2021 (715 20 204 / 75)

---

**Arbeitslosenversicherung**

**Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit**

\_\_\_\_\_ Besetzung      Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiberin i.V. Lena Eichenberger

\_\_\_\_\_ Parteien      **A.**\_\_\_\_\_, Beschwerdeführer

gegen

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

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

A.      Der 1964 geborene A.\_\_\_\_ war ab 1. November 2019 bei der Einwohnergemeinde X.\_\_\_\_ als Leiter Finanzen und Steuern angestellt. Am Abend des ersten Arbeitstages riss er sich seine Achillessehne und war deswegen bis 23. Dezember 2019 arbeitsunfähig geschrieben. Auf seinen Wunsch hin wurde das Arbeitsverhältnis von der Arbeitgeberin am 17. Dezember 2019 per 31. Dezember 2019 gekündigt. Am 27. Dezember 2019 meldete er sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Liestal (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und stellte ab 1. Januar 2020 Antrag auf Arbeitslosentschädigung. Mit Verfügung Nr. 347/2020 vom 5. Februar 2020

stellte die Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) A.\_\_\_\_ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. Januar 2020 für die Dauer von 20 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Zur Begründung machte sie im Wesentlichen geltend, dass der Versicherte, als er die Arbeitsstelle bei der Einwohnergemeinde X.\_\_\_\_ gekündigt habe, bevor ihm eine andere Arbeitsstelle zugesichert worden sei, damit habe rechnen müssen, nach Ablauf dieser Anstellung arbeitslos zu werden. Daran hielt die Einspracheinstanz des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit Baselland (KIGA), Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, fest (Einspracheentscheid vom 12. Mai 2020).

B. Hiergegen erhob A.\_\_\_\_ am 20. Mai 2020 Beschwerde beim Kantonsgericht Basellandschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Er beantragte sinngemäss, dass der angefochtene Einspracheentscheid aufzuheben und die Dauer der Einstelltage auf acht Tage zu reduzieren sei. Zur Begründung brachte er im Wesentlichen vor, dass er nicht in der Lage gewesen sei, seine Arbeit bei der Einwohnergemeinde X.\_\_\_\_ ohne Schulung zu bewältigen. Des Weiteren sei aus dem Umstand, dass er trotz Krücken seinen Arbeitsweg auf sich genommen habe, obwohl sein Arzt ihm davon abgeraten habe, sein grosses Interesse an der neuen Arbeit erkennbar. Er habe sich dafür eingesetzt, der Gemeinde keinen Schaden anzurichten. Ausserdem sei sein Engagement, wieder eine neue Arbeitsstelle zu finden, sehr gross gewesen.

C. Die Beschwerdegegnerin schloss in ihrer Vernehmlassung vom 3. September 2020 auf Abweisung der Beschwerde. Dem Beschwerdeführer sei es zumutbar gewesen, sein Arbeitsverhältnis bei der Einwohnergemeinde X.\_\_\_\_ beizubehalten. Es erscheine höchst unwahrscheinlich, dass eine Einarbeitung zwingend nötig gewesen wäre, zudem hätte er sich das fehlende Wissen durch Selbststudium aneignen können. Der Beschwerdeführer habe in grober Weise die Schadenverhütungs- und Schadenminderungspflicht verletzt.

D. Mit Schreiben vom 23. September 2020 erkundigte sich das Kantonsgericht bei der Einwohnergemeinde X.\_\_\_\_, ob sie das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer auch dann aufgelöst hätte, wenn dieser sie nicht dazu aufgefordert hätte. Mit Antwortschreiben vom 12. Oktober 2020 hielt die Einwohnergemeinde X.\_\_\_\_ ausdrücklich fest, dass sie von ihrer Seite keine Kündigung ausgesprochen hätte. Vielmehr hätte sie per 1. Januar 2020 eine externe Unterstützung für den Beschwerdeführer organisiert.

E. Mit Stellungnahme vom 13. November 2020 zum Antwortschreiben der Einwohnergemeinde X.\_\_\_\_ hielt die Beschwerdegegnerin an ihrem Antrag auf Abweisung der Beschwerde fest. Der Beschwerdeführer reichte keine Stellungnahme ein.

Die Präsidentin 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 Insolvenzentschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. Vorliegend erfüllte der Beschwerdeführer seine Kontrollpflicht im Kanton Basel-Landschaft. 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. Auf die beim sachlich und örtlich zuständigen Gericht form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde vom 20. Mai 2020 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. Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 20 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 332.95 beläuft sich der Streitwert auf Fr. 6'659.--. Über die Beschwerde ist demnach 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, welche die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als Verwaltungssanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (THOMAS NUSSBAUMER, in: Schindler/Tanquerel/Tschannen/Uhlmann, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, 3. Aufl., Basel 2016, Rz. 828).

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. 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. Dies ist unter anderem dann der Fall, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus kündigt, 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). Wenn eine Arbeitgeberkündigung auf ausdrücklichen Wunsch der arbeitnehmenden Person erfolgt ist, ist von einer Selbstkündigung der arbeitnehmenden Person auszugehen.

3.1 Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV findet die Schandminderungspflicht (Art. 17 Abs. 1 AVIG) ihre Grenze grundsätzlich im Zumutbarkeitsgedan-

ken. So gilt nach Art. 16 Abs. 1 AVIG eine Arbeit noch als zumutbar, die den berufs- und ortsüblichen, insbesondere den gesamt- und normalarbeitsvertraglichen Bedingungen entspricht, den Fähigkeiten und dem Gesundheitszustand der arbeitslosen Person angemessen ist und die Wiederbeschäftigung in ihrem Beruf nicht wesentlich erschwert. Das Bundesgericht hat in konstanter Praxis entschieden, dass bei der Frage der Zumutbarkeit bzw. Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ein strenger Massstab anzulegen ist. Die Zumutbarkeit zum Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle wird dabei strenger beurteilt als die Zumutbarkeit zum Antritt einer neuen Stelle (BGE 124 V 234 E. 4b/bb mit Hinweisen; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 838). Wenn nicht besondere Umstände vorliegen, darf einer versicherten Person zugemutet werden, wenigstens so lange am Arbeitsplatz zu verbleiben, bis sie eine neue Stelle gefunden hat (ARV 1976 Nr. 18; JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 116).

3.2 Der Begriff der Unzumutbarkeit ist im Lichte von Art. 20 lit. c des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 21. Juni 1988 über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit (IAO-Übereinkommen; für die Schweiz in Kraft seit dem 17. Oktober 1991) auszulegen. Staatsvertraglich wird nur das freiwillige Aufgeben einer Stelle ohne triftigen Grund sanktioniert. Damit dürfen bei einer völkerrechtskonformen Auslegung von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV keine überhöhten Anforderungen an die Zumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz gestellt werden; insbesondere sind bei der Zumutbarkeitsprüfung auch subjektive Beweggründe der versicherten Person zu berücksichtigen. Vermag die versicherte Person für das Verlassen der Stelle legitime Gründe zu nennen, kann nicht von einer freiwilligen Preisgabe der Beschäftigung im Sinne des Übereinkommens gesprochen werden (Urteil des Bundesgerichts vom 30. April 2009, 8C\_958/2008, E. 2.2 mit Hinweisen).

3.3 Als legitimer Grund im vorgenannten Sinne gilt die Kündigung einer Arbeitsstelle, die die Gesundheit der versicherten Person gefährdet. Gesundheitsgefährdende Arbeitsstellen sind nicht mehr zumutbar im Sinne von Art. 16 AVIG. Eine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen muss durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel) belegt sein. Aus Gründen der Rechtssicherheit darf sich die Arbeitslosenkasse nicht mit blossen Behauptungen der versicherten Person begnügen, sondern benötigt vielmehr zweckdienliche Beweismittel, welche primär die versicherte Person im Rahmen der ihr obliegenden Mitwirkungspflicht bei der Abklärung des Sachverhalts beizubringen hat (BGE 124 V 234 E. 4b/bb). Das Bundesgericht hat festgehalten, dass belastende Verhältnisse am Arbeitsplatz eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht rechtfertigen. Sie können aber allenfalls beim Verschulden berücksichtigt werden (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG, seit 2007 Schweizerisches Bundesgericht, sozialrechtliche Abteilungen] vom 29. Oktober 2003, C 133/03, E. 3.2 mit Hinweisen).

4.1 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 auf-

grund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (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 (BGE 125 V 193 E. 2; Urteil des Bundesgerichts vom 17. Juni 2009, 8C\_412/2009, E. 1). Den Parteien obliegt eine Beweislast jedoch 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 erst dann Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes aufgrund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die überwiegende Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (Urteil des Bundesgerichts vom 30. November 2015, 8C\_662/2015, E. 3.2.).

4.2 Das Kantonsgericht besitzt in Sozialversicherungssachen die vollständige Überprüfungsbefugnis und ist in der Beweiswürdigung frei (§ 57 VPO in Verbindung mit Art. 61 Satz 1 ATSG; Art. 61 lit. c ATSG). Die Verwaltung als verfügende Instanz und – im Beschwerdefall – das Gericht dürfen eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind. Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen 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 weiteren Hinweisen).

5.1 Zu prüfen ist, ob dem Beschwerdeführer ein Verschulden an seiner Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV anzulasten ist. Aufgrund der vorliegenden Akten stellt sich der rechtserhebliche Sachverhalt wie folgt dar: Der Beschwerdeführer trat am 4. November 2019 seine Arbeitsstelle als Leiter Finanzen und Steuern bei der Einwohnergemeinde X.\_\_\_\_\_ an. Gemäss Angaben des Beschwerdeführers habe er die neue Stelle unter der Bedingung angetreten, dass er einen Monat lang eingeführt werde. Er sei seit über zwanzig Jahren CFO, habe jedoch noch nie auf einer Gemeindeverwaltung gearbeitet, wozu es einer separaten Schulung bzw. Ausbildung bedürfe. Am Abend des ersten Arbeitstages riss er sich seine Achillessehne. Dies habe zur Folge gehabt, dass er nicht mehr in seinen künftigen Arbeitsbereich eingeführt werden können. Mitte November 2019 habe er das Gespräch mit seiner Chefin gesucht und sie darüber informiert, dass er ohne Einführung die Arbeit nicht fachgerecht erledigen könne. Mit Schreiben vom 16. Dezember 2019 habe er seiner Arbeitgeberin mitgeteilt, dass er voraussichtlich nicht in der Lage sei, den Job anzutreten und sie ihm doch per 31. Dezember 2019 kündigen soll, damit sie eine Person vom Fach suchen könne. Dabei sei er davon ausgegangen, dass sie ihm auch ohne seine Zustimmung gekündigt hätte, da er nicht über das Spezialwissen im öffentlichen Bereich der Finanzen/Steuern verfüge. Am 17. Dezember 2019 kündigte die Einwohnergemeinde X.\_\_\_\_\_ dem Beschwerdeführer per 31. Dezember 2019.

5.2 Wie unter Erwägung 2.2 dargelegt, ist von einer Selbstkündigung der arbeitnehmenden Person auszugehen, wenn eine Arbeitgeberkündigung auf ausdrücklichen Wunsch der arbeitnehmenden Person erfolgt ist. Diese Konstellation ist vorliegend gegeben. Der Beschwerdeführer hat das Arbeitsverhältnis zudem aufgelöst, ohne dass ihm eine andere Stelle zugesichert war. Zu prüfen bleibt, ob ihm das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte, ansonsten die Arbeitslosigkeit als selbstverschuldet gilt. Der Beschwerdeführer war aufgrund des Achillessehnenrisses vom 6. November 2019 bis 20. November 2019 zu 100 % arbeitsunfähig, vom 21. November 2019 bis 28. November 2019 zu 50 % arbeitsunfähig und vom 29. November 2019 bis 23. Dezember 2019 wiederum zu 100 % arbeitsunfähig. Ab dem 24. Dezember 2019 war er wieder zu 100 % arbeitsfähig (vgl. Arbeitsunfähigkeitszeugnisse von Dr. med. B.\_\_\_\_, FMH Orthopädie und Sportmedizin, vom 3. Februar 2020). Wie sich aus dem Fragebogen betreffend rechtliches Gehör vom 29. Januar 2020 ergibt, hat der Beschwerdeführer seiner Ansicht nach das Arbeitsverhältnis nicht aus gesundheitlichen Gründen aufgelöst, sondern weil er aufgrund seiner Arbeitsunfähigkeit nicht in seine neue Arbeit eingeführt werden konnte. Es finden sich auch in den Akten keine ärztlichen Zeugnisse, die eine Unzumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle der Einwohnergemeinde X.\_\_\_\_ aus gesundheitlichen Gründen belegen würden. Ferner kommt eine Unzumutbarkeit aus anderen in Art. 16 Abs. 2 AVIG aufgeführten Gründen vorliegend nicht in Frage. Ohne jegliche Vorwarnung und ohne das Gespräch mit seiner Arbeitgeberin zu suchen, bat der Beschwerdeführer um seine Kündigung. Dabei hatte ihm die Einwohnergemeinde X.\_\_\_\_ bereits im November 2019 versichert, eine Lösung für die verpasste Einführung zu finden bzw. zu organisieren. Zudem ist aufgrund der Ausbildung und der langjährigen Berufserfahrung des Beschwerdeführers davon auszugehen, dass es ihm zumutbar gewesen wäre, sich auch ohne Einführung um die Aneignung des fehlenden Wissens durch Selbststudium zu bemühen. Aus diesen Ausführungen ergibt sich, dass die Arbeitslosigkeit des Beschwerdeführers selbstverschuldet herbeigeführt worden ist, womit er gegen die Schadenminderungs- und Schadenverhütungspflicht nach Art. 17 Abs. 1 AVIG verstossen hat.

6.1 Zu prüfen bleibt, ob die Anzahl der Einstelltage durch die Beschwerdegegnerin korrekt ermittelt worden ist. Die Dauer der Einstellung bemisst sich einzig nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Sie beträgt nach Art. 45 Abs. 3 AVIG 1 – 15 Tage bei leichtem Verschulden, 16 – 30 Tage bei mittelschwerem Verschulden und 31 – 60 Tage bei schwerem Verschulden. Innerhalb dieses Rahmens entscheidet die Arbeitslosenkasse nach pflichtgemäßem Ermessen. Nach § 57 lit. c VPO hat die sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts die angefochtene Verfügung auch auf deren Angemessenheit zu überprüfen. Sie greift jedoch bei der Beurteilung der von der Arbeitslosenkasse angeordneten Einstellungsdauer praxisgemäss nur mit Zurückhaltung in deren Ermessensspielraum ein.

6.2 Das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) hat in seiner AVIG-Praxis Einstellraster für die Arbeitslosenkasse, die kantonale Amtsstelle (KAST) und das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) aufgestellt. Diese sollen eine weitestmögliche Gleichbehandlung der Versicherten auf nationaler Ebene gewährleisten und den Vollzugsstellen als Entscheidungshilfe dienen. Bei jeder Einstellung ist das allgemeine Verhalten der versicherten Person miteinzubeziehen. Zudem gelten die Prinzipien der Rechtmässigkeit, der Verhältnismässigkeit und des Verschuldens. Gemäss Einstellraster für die Arbeitslosenkasse ist die Auflösung des Arbeitsverhältnisses während

der Probezeit in Form einer ungerechtfertigten Kündigung durch die versicherte Person als mittelschweres Verschulden einzuordnen. Vorliegend hat die Beschwerdegegnerin im Einklang mit der AVIG-Praxis des seco das Verhalten des Beschwerdeführers als mittelschweres Verschulden qualifiziert und eine Sanktion im unteren Bereich des mittelschweren Verschuldens festgelegt. Ausgehend von 24 Einstelltagen hat sie die persönlichen Verhältnisse des Beschwerdeführers und seine gesundheitlichen Probleme berücksichtigt, was zu einer Reduktion von vier Einstelltagen geführt hat. Damit hat sie sowohl der Tatsache, dass der Beschwerdeführer aufgrund seines Achillessehnenrisses keine Einführung in seinen neuen Arbeitsbereich erfahren konnte als auch dem Umstand, dass er einen umständlichen Arbeitsweg auf sich genommen hatte, Rechnung getragen. Die Beschwerdegegnerin hat die Dauer der Einstellung letztlich auf 20 Tage festgesetzt. Diese Vorgehensweise ist nicht zu beanstanden und es besteht somit kein Anlass, in den Ermessensspielraum der Beschwerdegegnerin einzugreifen. Gründe, die eine weitere Reduktion der Einstelltage oder gar eine Unterschreitung des Sanktionsrahmens für mittelschweres Verschulden rechtfertigen würden, sind nicht ersichtlich. Auch die letztlich vom Beschwerdeführer gut gemeinten Beweggründe für seine Kündigung vermögen nichts daran zu ändern. Die Beschwerde ist daher abzuweisen.

7. Es bleibt über die Kosten zu befinden. Gemäss Art. 61 lit. a ATSG in der bis Ende 2020 gültig gewesenen, hier anwendbaren Fassung (vgl. Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 1. Januar 2021, Art. 83 ATSG) hat der Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien in der Regel kostenlos zu sein. Es sind demnach für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben.

Demgemäss wird **erkannt** :

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