



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 5. Februar 2021 (715 20 220 / 37)

Arbeitslosenversicherung

Der Beschwerdeführer hat Anlass dazu gegeben, dass er seine Zwischenverdiensttätigkeit verloren hat, weshalb die Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 16 Tagen nicht zu beanstanden ist

_____ Besetzung Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiber Daniel Gfeller

_____ Parteien **A.**_____, Beschwerdeführer, vertreten durch B._____

gegen

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

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Der 1979 geborene A._____ arbeitete vom 15. bis 19. Dezember 2019 als C._____ bei der D._____ GmbH, in einem Zwischenverdienstverhältnis. Ab 20. Dezember 2019 blieb er der Arbeit fern. Nach Abklärung des Sachverhalts wurde A._____ von der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) mit Verfügung vom 28. Januar 2020 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung ab dem 20. Dezember 2019 für die Dauer von 16 Tagen eingestellt. Eine dagegen erhobene Einsprache wies die Arbeitslosenkasse mit Einspracheentscheid vom 28. Mai 2020 ab.

B. Hiergegen erhob A.____, vertreten durch B.____, mit Schreiben vom 2. Juni 2020 Beschwerde beim Kantonsgericht des Kantons Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), und beantragte sinngemäss, der angefochtene Einspracheentscheid sei aufzuheben und es sei von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung abzusehen.

C. Die Kasse schloss mit Vernehmlassung vom 25. September 2020 auf Abweisung der Beschwerde.

Die Präsidentin zieht **in Erwägung** :

1.1 Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzschiädigung (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 Insolvenzschiädigung (AVIV) vom 31. August 1983 das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. Vorliegend kam die Beschwerdeführerin ihren Kontrollpflichten im Kanton Basel-Landschaft nach, weshalb die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts zu bejahen ist. Laut § 54 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht als einzige gerichtliche Instanz des Kantons Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG, weshalb auch die sachliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts gegeben ist. Auf die im Übrigen form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde vom 2. Juni 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 Versicherten zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 16 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 140.-- liegt der Streitwert von Fr. 2'240.-- unter diesem Grenzbetrag. 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, die die versicherte Person hätte vermeiden oder vermindern können. Als Verwaltungsstrafe 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. 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 (ARV 1982 Nr. 4 S. 39). 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 (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV).

2.3 Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV findet die Schandenminderungspflicht (Art. 17 Abs. 1 AVIG) ihre Grenze grundsätzlich im Zumutbarkeitsgedanken. 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; GERHARD GERHARDS, Kommentar zum AVIG, Bd. I, Bern 1987, N. 27 zu Art. 16; JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 116).

2.4 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 („volontairement“) Aufgeben einer Stelle ohne triftigen Grund („sans motif légitime“) 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).

2.5 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).

2.6 Dagegen vermögen ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen (Urteil des Bundesgerichts vom 9. Juni 2017, 8C_66/2017, E. 2). Bei Schwierigkeiten wie Auseinandersetzungen, Stresssituationen und dergleichen ist es der versicherten Person grundsätzlich zuzumuten, ihre Stelle nicht ohne Zusicherung einer neuen Anschlussstelle aufzugeben. 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] vom 29. Oktober 2003, C 133/03, E. 3.2 mit Hinweisen). Auch ein den Vorstellungen der versicherten Person nicht entsprechendes Betriebsklima genügt hierzu keineswegs (ARV 1986 Nr. 24 S. 95).

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 (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 (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; THOMAS LOCHER/THOMAS GÄCHTER, Grundriss des Sozialversicherungsrechts, 4. Aufl., Bern 2014, § 70 Rz. 3 und 20 ff.).

3.2 Das Kantonsgericht besitzt in Sozialversicherungssachen die vollständige Überprüfungsbefugnis und ist in der Beweiswürdigung frei (§ 57 VPO in Verbindung mit Art. 61 Satz 1 ATSG vom 6. Oktober 2000; Art. 61 lit. c ATSG). 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 (RENÉ WIEDERKEHR / KASPAR PLÜSS, Praxis des öffentlichen Verfahrensrechts, Eine systematische Analyse der Rechtsprechung, Bern 2020, Rz. 1313 m.w.H.). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. 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 (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 (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 (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 auf die Parteivorbringen und insbesondere auf die Aussagen der Arbeitgeberin angewiesen. Diese sollte 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 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. Bei Differenzen zwischen der Arbeitgeberin und dem Arbeitnehmer darf somit nicht ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers geschlossen werden, wenn die Arbeitgeberin nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche sie keine Beweise anführen kann (Urteil des EVG vom 26. April 2001, C 380/00, E. 2b; BGE 112 V 245 mit Hinweisen; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 831). Indessen ist darauf hinzuweisen, dass bei sich widersprechenden Angaben der versicherten Person die Beweismaxime gilt, wonach die sogenannten spontanen „Aussagen der ersten Stunde“ in der Regel unbefangener und zuverlässiger sind als spätere Darstellungen, die bewusst oder unbewusst von nachträglichen Überlegungen versicherungsrechtlicher oder anderer Art beeinflusst sein können (BGE 115 V 133 E. 8c).

4. Zu prüfen ist zunächst, ob der Beschwerdeführer seine Arbeitslosigkeit selbst verschuldet hat, indem er der Arbeitgeberin zur Kündigung Anlass gegeben oder selbst gekündigt und deshalb 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 mit zu tragen hat. Aufgrund der vorliegenden Akten stellt sich der rechtserhebliche Sachverhalt wie folgt dar:

4.1 Mit Schreiben vom 7. Januar 2020 hat die Arbeitgeberin mitgeteilt, dass der Beschwerdeführer sich geweigert habe, den Arbeitsvertrag zu unterschreiben. Er habe den Vertrag mit etlichen Korrekturvorschlägen zurückgebracht. Dieser L-GAV-konforme Arbeitsvertrag werde von ihnen seit Jahren benutzt und noch nie habe jemand eine Beanstandung vorgebracht. Der Beschwerdeführer habe sich auch sonst nicht sehr anpassungsfähig gezeigt, er habe jeder Situation etwas Negatives abringen können. Sie weise darauf hin, dass der Beschwerdeführer im besten Fall gekündigt habe. Aus ihrer Sicht sei er der Arbeit ferngeblieben ohne die Kündigungsfrist einzuhalten.

4.2 Bereits am 20. Dezember 2019 hat der Beschwerdeführer der Arbeitslosenkasse seine Arbeitszeiten vom 15. bis 19. Dezember 2019 mitgeteilt und ausgeführt, eine Anstellung in diesem Geschäft sei unzumutbar, der Chef stelle sich quer, er wolle keine Zwischenverdienst-Bescheinigung ausstellen. Der Beschwerdeführer verzichte auf eine Lohnzahlung, den Rechtsweg wolle er nicht einschlagen.

Im Fragebogen "Rechtliches Gehör" bzw. mit Begleitschreiben vom 20. Januar 2020 führte der Beschwerdeführer aus, er habe gar nicht gekündigt, der Chef habe am Donnerstagnachmittag, 19. Dezember 2019, gekündigt. Dieser habe ihm versprochen gehabt, nur einen Monat als Probezeit vorzusehen. Im Vertrag sei aber dennoch eine Probezeit von drei Monaten festgehalten gewesen. Der Chef sei wütend geworden und habe gesagt, er passe nicht ins Team, er müsse gar nicht mehr kommen, oder doch: Er solle noch 3 Tage kommen wegen der Kündigungsfrist. Am Abend habe er seinen Chef angerufen und gesagt: "Bitte Chef, ich möchte mit dir reden, so kann ich nicht weiterarbeiten, meine Nachbarin möchte auch mit dir reden." Dieser habe dann wieder geschrien, er wolle nicht, er habe keine Zeit, er müsse nicht wiederkommen. Am nächsten Morgen, Freitag, 20. Dezember 2019, sei er mit seiner Nachbarin um 08.45 Uhr am Arbeitsort gewesen. Sie hätten in Ruhe mit dem Chef reden wollen. Dieser sei aber wieder wütend geworden und habe geschrien, er wolle nicht, er habe keine Zeit. Der Chef habe sie rausgeschmissen. Er habe nicht gewollt, dass die Arbeit so ende, er habe eine gute Lösung finden wollen, aber leider habe der Chef ihm keine Chance gelassen.

Diese Ausführungen werden von der Nachbarin, welche die Einsprache und die vorliegende Beschwerde verfasst hat, bestätigt und einspracheweise mit dem Zusatz ergänzt, dass sie nach dem Vorfall vom 20. Dezember 2019 nach Hause gegangen seien und sie dann beim RAV angerufen und den Vorfall geschildert habe.

5.1 Aus diesen Darlegungen lässt sich der Schluss ziehen, dass der Beschwerdeführer mit dem ihm vorgelegten Vertrag nicht einverstanden war, weil darin eine dreimonatige Probezeit vorgesehen war. Dennoch hat der Beschwerdeführer angefangen zu arbeiten. Als er mit dem Chef nochmals darüber reden wollte, ist dieser wütend geworden und hat ihn fortgeschickt. Auch am folgenden Morgen hat er nicht mit sich reden lassen. Unklar ist, ob der Beschwerdeführer dann von sich aus die Arbeitsstelle verlassen hat oder ob der Chef ihn nicht arbeiten lassen und ihn fortgeschickt hat. Dies ist allerdings nicht von entscheidender Bedeutung.

5.2 Dem Gesagten zufolge steht fest, dass der Beschwerdeführer zumindest Anlass dazu gegeben hat, dass er seine Zwischenverdiensttätigkeit verloren hat. Die Tatsache, dass er nochmals über die im Arbeitsvertrag festgehaltene Probezeit reden wollte, stellt zwar an sich kein Kündigungsgrund dar, aber es führte dazu, dass der Arbeitsvertrag nicht unterzeichnet wurde und dass er die Stelle verloren hat, nachdem er vier Tage gearbeitet hatte. Andere konkrete Verfehlungen werden ihm von Arbeitgeberseite nicht vorgeworfen. Allerdings ist auch kein Grund ersichtlich, weshalb er den gesetzeskonformen Vertrag nicht unterzeichnet hat. Damit hat er jedenfalls zum Stellenverlust beigetragen und dieses Verhalten wäre vermeidbar gewesen. Der Beschwerdeführer hat mit seinem Verhalten das Risiko, wieder arbeitslos zu werden, zumindest eventualvorsätzlich in Kauf genommen hat. Auch ist der Beschwerdegegnerin beizupflichten, dass er die Kündigung, die die Kündigungsfrist missachtete, akzeptiert und damit auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses verzichtet hat bzw. die Kündigung nicht angefochten hat. Ein pflichtwidriges Verhalten ist mit überwiegender Wahrscheinlichkeit ausgewiesen und ein Verschulden an seiner Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG und Art. 44 Abs. 1

AVIV demnach zu bejahen. Die von der Kasse verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung erweist sich demnach grundsätzlich als rechtmässig.

6. Zu prüfen bleibt, ob die verfügte Einstellungsdauer von 16 Tagen angemessen ist. Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (vgl. Art. 30 Abs. 3 AVIG). Nach Art. 45 Abs. 2 AVIV wird die Einstellung in der Anspruchsberechtigung abgestuft; sie dauert 1-15 Tage bei leichtem (lit. a), 16-30 Tage bei mittelschwerem (lit. b) und 31-60 Tage bei schwerem (lit. c) Verschulden. Innerhalb dieses Rahmens fällt die Arbeitslosenkasse ihren Entscheid nach pflichtgemäsem 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. Vorliegend hat die Kasse das Verhalten des Versicherten als mittelschweres Verschulden qualifiziert und eine Sanktion am untersten Rahmen des mittelschweren Verschuldens festgelegt. Ausgehend von 24 Tagen hat sie die Dauer der Einstellung in Anerkennung des problematischen Verhaltens auch der Arbeitgeberin und der daraus resultierenden Probleme am Arbeitsplatz sowie der Tatsache, dass der Beschwerdeführer eine Zwischenverdiensttätigkeit ausgeübt hat, letztlich auf 16 Tage festgesetzt. Diese Vorgehensweise ist nicht zu beanstanden. Allenfalls weitere verschuldensmindernde Gründe sind keine erkennbar. Zumal sich die Einstellungsdauer an der Grenze zu einem leichten Verschulden bewegt, besteht kein Anlass, in den Ermessensspielraum der Beschwerdegegnerin einzugreifen. Gründe, die eine Unterschreitung des Sanktionsrahmens rechtfertigen würden, liegen jedenfalls keine vor. Die Beschwerde ist demgemäss abzuweisen.

7. Gemäss Art. 61 lit. a ATSG in der bis Ende 2020 gültig gewesenen, hier anwendbaren Fassung (vgl. Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 1. Januar 2021) hat der Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein. Es sind demnach für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

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

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