

BL_GERICHTE 715 21 89 / 260 vom 3. Juli 2020

BL Gerichte, 2020-07-03, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_715 21 89 _ 260](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_715_21_89_260)

FR: BL_GERICHTE 715 21 89 / 260 du 3 juillet 2020

IT: BL_GERICHTE 715 21 89 / 260 del 3 luglio 2020

Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung

Volltext

Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht vom 22. September 2021 (715 21 89/260) Arbeitslosenversicherung Zumutbarkeit zum Verbleib am Arbeitsplatz kann wegen mangelhaft abgeklärten Sachverhalts nicht eruiert werden; Rückweisung an Vorinstanz zur weiteren Sachverhaltsabklärung Besetzung Präsident Dieter Freiburghaus, Gerichtsschreiberin i. V. Reyhan Zetler Parteien A.____ , Beschwerdeführer gegen Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland , Bahnhofstrasse 32, Postfach, 4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung A. Der 1996 geborene A.____ war seit dem 1. Oktober 2019 für die B.____ Genossenschaft tätig. Mit Schreiben vom 22. März 2020 kündigte er das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist per 30. April 2020. Am 22. April 2020 stellte er bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) einen Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Mai 2020. Mit Verfügung vom 3. Juli 2020 stellte die Arbeitslosenkasse A.____ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. Mai 2020 für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Zur Begründung brachte sie vor, dass der Versicherte seine Arbeitsstelle gekündigt habe, ohne dass ihm eine neue Stelle vertraglich zugesichert gewesen sei. Mit Entscheid vom 3. Februar 2021 hiess die Einspracheinstanz des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit Basel-Landschaft (KIGA), Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, die gegen die Verfügung vom 3. Juli 2020 erhobene Einsprache teilweise gut und reduzierte die Einstelldauer von 31 auf 28 Tage. Dies begründete sie im Wesentlichen damit, dass aufgrund der gesundheitlichen Probleme des Versicherten ein Abzug von vier Einstelltagen statt einem, wie es die Arbeitslosenkasse verfügt hatte, zu gewähren sei. B. Dagegen erhob A.____ am 3. März 2021 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Er beantragte sinngemäss, es sei der Einspracheentscheid vom 3. Februar 2021 aufzuheben und von Einstelltagen abzusehen. Zur Begründung führte er im Wesentlichen an, dass die Fortführung des Arbeitsverhältnisses bei seiner ehemaligen Arbeitgeberin aus gesundheitlichen Gründen unzumutbar gewesen sei. C. In ihrer Vernehmlassung vom 19. Mai 2020 schloss die Beschwerdegegnerin auf Abweisung der Beschwerde. 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. Vorliegend kommt der Versicherte seinen 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 3. März 2021 ist daher 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. Im vorliegenden Fall ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Umfang von 28 Tagen bei einem Taggeld von Fr. 174.65 und damit ein Streitwert von Fr. 4'890.20 zu beurteilen. Über die Beschwerde ist demnach präsidial zu entscheiden.

2.1 Streitig ist, ob der Versicherte zu Recht infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV für die Dauer von 28 Tagen ab 1. Mai 2020 in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.

2.2 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: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, Schindler/Tanquerel/Tschannen/Uhlmann [Hrsg.], Basel 2016, S. 2511 Rz. 828).

2.3 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt dann vor, wenn und soweit der Eintritt oder das Andauern der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt (Urteil des Bundesgerichts vom 3. Februar 2009, 8C_842/2008, E. 3.2). 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).

2.4 Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV findet die Schadenminderungspflicht (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 die Zumutbarkeit zum Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle strenger beurteilt wird als die Zumutbarkeit

zum Antritt einer neuen Stelle (BGE 124 V 234 E. 4b/bb mit Hinweisen). 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, N. 27 zu Art. 16; Jacqueline Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 116). Die Zumutbarkeit der Fortführung eines Arbeitsverhältnisses beurteilt sich nach den konkreten Umständen (BGE 124 V 234 E. 4b/bb). 2.5 Ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen vermögen grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen (SVR 1997 ALV Nr. 105 S. 323, C 128/96). Belegt die versicherte Person allerdings durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel), dass ihr die Weiterarbeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar ist, ist grundsätzlich von einer Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen auszugehen (Urteil des Bundesgerichts vom 4. Mai 2010, 8C_12/2010, E. 3.1; BGE 124 V 234 E. 4b/bb; Urteile des damaligen Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; heute: Bundesgericht] vom 6. Dezember 2006, C 161/06, E. 3.2 und vom 9. Februar 2006, C 299/05, E. 2.2; je mit Hinweis; Gerhards, a.a.O., N. 14 zu Art. 30 AVIG; Chopard, a.a.O., S. 123; auch Kreisschreiben des seco über die Arbeitslosenentschädigung [KS ALE] Ziff. D26). Aus Gründen der Rechtssicherheit darf sich die Arbeitslosenkasse nicht mit blossen Behauptungen 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; Urteil des Bundesgerichts vom 27. November 2013, 8C_742/2013, E. 4.1). 2.6 Mobbing ist nach einer auch vom Bundesgericht verwendeten Definition ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll (Urteile des Bundesgerichts vom 1. Juli 2010, 8C_826/2009, E. 4.2, vom 17. Mai 2010, 4A_32/2010, E. 3.2 und vom 6. April 2010, 4A_245/2009, E. 4.2, je mit Hinweisen). Das Opfer befindet sich oft in einer Situation, wo jede Einzelhandlung unter Umständen als zulässig zu beurteilen ist, jedoch die Gesamtheit der Handlungen das Opfer derart destabilisieren kann, bis es die Arbeitsstelle verlässt. Mobbing liegt aber nicht schon dann vor, wenn ein Arbeitskonflikt oder eine schlechte Arbeitsatmosphäre besteht, oder wenn eine angestellte Person aufgefordert wird - selbst wenn es auf eindringliche Weise oder mit der Androhung von Disziplarmassnahmen oder einer Entlassung geschieht - ihren Arbeitspflichten nachzukommen (Urteil des Bundesgerichts vom 7. August 2018, 8C_107/2018, E. 5). 2.7 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). 3. 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 138 V 218 E. 6 mit weiteren Hinweisen; Art. 43 Abs. 1 und Art. 61 lit. c ATSG). 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). Diese Untersuchungspflicht dauert so lange, bis über die für die Beurteilung des streitigen Anspruchs erforderlichen Tatsachen hinreichende Klarheit besteht. 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 27. November 2013, 8C_742/2013, E. 4.2). Der Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne einer Beweisführungslast begriffsnotwendig aus, da es Sache des Sozialversicherungsgerichts (oder der verfügenden Verwaltungsstelle) 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 unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte (BGE 138 V 218 E. 6). 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.). Bestehen erhebliche Zweifel an Vollständigkeit und/oder Richtigkeit der bisher getroffenen Tatsachenfeststellung, ist weiter zu ermitteln, soweit von zusätzlichen Abklärungsmassnahmen noch neue wesentliche Erkenntnisse zu erwarten sind (Urteil des Bundesgerichts vom 1. Juli 2010, 8C_382/2010, E. 3.2.1).

4.1 In seinem Antrag zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung vom 22. April 2020 gab der Versicherte an, dass er am 23. März 2020 seine Kündigung eingereicht habe, weil die unfaire Umgangsweise seiner Vorgesetzten und deren mangelndes Vertrauen in ihn sowie seine Arbeit ihn derart belastet hätten, dass er sich in psychologische Betreuung habe begeben müssen. Er sei deswegen vom 27. März 2020 bis 30. April 2020 aufgrund einer depressiven Phase krankgeschrieben gewesen. Die gleiche Begründung gab er im Rahmen des rechtlichen Gehörs vom 18. Juni 2020 an. Weiter führte er aus, es sei durch den zwei Stufen höheren Chef bereits nach zwei Wochen nach seinem Arbeitsantritt bemängelt worden, dass er «erst» um 8:30 Uhr zur Arbeit erschienen sei, obwohl beim Vorstellungsgespräch Gleitzeit abgemacht worden sei und er dies mit seinem direkten Vorgesetzten besprochen habe. Er sei von jenem zweithöheren Vorgesetzten beobachtet worden, wenn dieser an seinem Arbeitsplatz vorbeigegangen sei und geschaut habe, ob der Versicherte dort anwesend sei. Wenn der Versicherte dabei in einem Gespräch gewesen sei, habe er sich erkundigen wollen, ob dies arbeitsrelevant sei. Wenn es sich um ein Privatgespräche gehandelt habe, sei die folgende Bemerkung gemacht worden: «Hast du nichts zu tun?». Auch aus anderen unangenehmen Situationen heraus sei seine Stimmung immer schlechter geworden. Er habe am Morgen Probleme mit dem Aufstehen gehabt und während der Fahrt ins Büro sei er im ÖV fast eingeschlafen. Er habe auch Angst vor der Arbeit gehabt, habe nicht schlafen können und habe keine Kraft mehr gehabt, sich auf seine Arbeit zu konzentrieren. In seiner Beschwerde vom 3. März 2021 schilderte der Versicherte, dass er

aufgrund der belastenden Arbeitsplatzsituation am 25. Februar 2020 seine Hausärztin Dr. med. C.____, FMH Allgemeine Innere Medizin, konsultiert habe. Sie habe ihm eine Gesprächstherapie bei einem Psychologen empfohlen, was er umgehend in die Wege geleitet habe. Da die Situation am Arbeitsplatz im März 2020 eskaliert sei und er keinen Ausweg mehr gesehen habe, sei er in der Verzweiflung dem Arbeitsplatz ferngeblieben, habe sich krankgemeldet und seine Kündigung am 22. März 2020 kurzerhand eingereicht. Dr. C.____ habe ihn ab dem 27. März 2020 zu 100% arbeitsunfähig geschrieben. In der Folge habe er weiterhin die Gesprächstherapie bei Dr. med. D.____, FMH Psychiatrie und Psychotherapie, besucht. Bei seinem Termin am 22. April 2020 bei Dr. D.____ habe dieser ihn bis zum 17. Mai 2020 als arbeitsunfähig erklärt. Dr. D.____ habe keinen Grund gesehen, den Versicherten noch länger als arbeitsunfähig zu attestieren, da seine krankmachende Arbeitsplatzsituation bereits per Ende April 2020 beendet gewesen und somit die Ursache seines schlechten Gesundheitszustandes behoben worden sei. Anfang Juni 2020 habe er die Therapie beenden können und habe seither keine Gesundheitsbeschwerden mehr, sodass er wieder seit dem 13. Juli 2020 eine neue Stelle habe antreten können.

4.2 In medizinischer Hinsicht liegen Arbeitsunfähigkeitszeugnisse von Dr. C.____ vom 27. März 2020 und von Dr. D.____ vom 22. April 2020 vor, welche eine 100%-ige Arbeitsunfähigkeit für die Zeit vom 27. März 2020 bis 30. April 2020 bzw. vom 22. April bis 17. Mai 2020 attestieren. In ihrem Bericht vom 1. April 2021 schreibt Dr. C.____, dass der Versicherte ihre Sprechstunde am 25. Februar 2020 aufgesucht und über ausgeprägte Schlafstörung, Müdigkeit und fehlenden Antrieb geklagt habe. Es habe sich aufgrund der klinischen Befunde und der genauen Anamnese herausgestellt, dass der Versicherte sehr am Arbeitsplatz gelitten habe, gleichzeitig aber auch ängstlich geworden sei, die Arbeit nicht korrekt zu erfüllen. Er sei sehr unter Druck gestanden. Sie beurteile dies als psychosoziale Belastungssituation bei belastenden und krankmachenden Arbeitsplatzbedingungen. Zur genauen Diagnostik habe sie ihn an eine psychologische/psychiatrische Gesprächstherapie verwiesen. Diese habe er auch wahrgenommen. Er habe sich sodann wieder am 27. März 2020 bei ihr völlig verzweifelt gemeldet, da sich die Situation nicht verändert habe. Er sei so stark gekränkt worden, dass er nicht mehr zur Arbeit habe gehen können, weshalb er in der Folge gekündigt habe. Aus diesem Grund habe sie ihn ab dem 27. März 2020 zu 100% als arbeitsunfähig attestiert. Die Arbeitsunfähigkeit sei aufgrund der Schilderungen des Versicherten arbeitsplatzbedingt gewesen. In dieser Situation sei er auch nicht in der Lage gewesen, eine neue Stelle zu suchen. Erst im Verlauf habe er Distanz gewinnen und wieder auf Arbeitssuche gehen können. Auch aus dem kürzeren Arztzeugnis von Dr. C.____ vom 12. Juni 2020 ist zu entnehmen, dass der Versicherte aufgrund der krankmachenden Arbeitsplatzbedingungen die Anstellung gekündigt habe. Aus den Akten ist ein weiteres Arztzeugnis von Dr. C.____ vom 25. August 2020 ersichtlich, dass der Beschwerdeführer anlässlich seiner Einsprache gegen die Verfügung am 31. August 2020 bei der Arbeitslosenkasse eingereicht hat. Daraus ist zu entnehmen, dass der Versicherte gesundheitliche Probleme geschildert habe, die aufgrund der Tätigkeit bei der Arbeitgeberin entstanden seien. Dabei handle es sich um eine Reaktivdepression, Antriebslosigkeit und sozialen Rückzug. Unter der dritten Frage, ob Dr. C.____ aufgrund der eigenen Untersuchungen und medizinischen Einschätzung zum Schluss komme, dass es dem Patienten aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar sei, am bisherigen Arbeitsplatz zu bleiben, schildert sie, dass sie dies zu Beginn besprochen hätten, worauf sie ihn in die Gesprächstherapie geschickt habe. Im Verlauf der Therapie habe er letztlich selber gekündigt, was vom behandelnden Psychologen unterstützt worden

sei. Unter Ziffer 6 des Arztzeugnisses hält Dr. C.____ sodann fest, dass der Versicherte wegen krankmachender Arbeitsplatzsituation gekündigt habe. 5.1 Es steht unbestrittenermassen fest, dass der Versicherte das Arbeitsverhältnis bei der B.____ am 22. März 2020 unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist per 30. April 2020 auflöste, ohne dass ihm zum damaligen Zeitpunkt von anderer Seite verbindlich eine neue Arbeitsstelle zugesichert gewesen war. Die Frage der Einstellung in der Anspruchsberechtigung beurteilt sich demgemäss danach, ob dem Versicherten ein Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle bis zum Auffinden einer neuen zumutbar gewesen wäre (siehe Erwägung 2.4 hiervor). Die Arbeitslosenkasse stellt sich auf den Standpunkt, dass der Versicherte die Unzumutbarkeit der Aufrechterhaltung des hier massgeblichen Arbeitsverhältnisses nicht beweisen können. Es liege kein aussagekräftiger Arztbericht vor, welcher bestätige, dass der Verbleib an der bisherigen Arbeitsstelle ihm gesundheitlich nicht mehr zumutbar gewesen sei. Weder Dr. C.____ noch Dr. D.____ würden in den vorliegenden Zeugnissen genaue Diagnosen stellen oder darlegen, inwiefern die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses bis zum Auffinden einer neuen Stelle nicht zumutbar gewesen sein soll. Hinzukäme, dass keiner der beiden dem Beschwerdeführer eine Selbstkündigung tatsächlich empfohlen hätten. Der Beschwerdeführer sei sodann bei Dr. D.____ gemäss den Akten erst seit dem 22. April 2020 in Behandlung, weshalb dieser ihm die Selbstkündigung, die am 22. März 2020 erfolgte, zeitlich betrachtet nicht habe empfehlen können. Dass er diesen Entscheid rückblickend unterstütze, werde von ihm nicht angegeben. So oder so könne dies jedoch die ausdrückliche Empfehlung nicht ersetzen. 5.2 Gemäss der Rechtsprechung des Bundesgerichts kann für die Glaubhaftmachung der Unzumutbarkeit zum weiteren Verbleib am bisherigen Arbeitsplatz auch ein nach Kündigungszeitpunkt erstelltes Arztzeugnis ausreichen, das bestätigt, dass eine Kündigung aus medizinischen Gründen angezeigt gewesen sei (Urteil des Bundesgerichts vom 13. März 2013, 8C_943/2012, E. 3.1, 3.3). Vorliegend äusserte Dr. C.____ in ihrem Arztzeugnis vom 25. August 2020, dass Dr. D.____ die Kündigung unterstützt habe. Die Beschwerdegegnerin stellt dazu zu Recht fest, dass Dr. D.____ eine solche Unterstützung einer Selbstkündigung selber nicht angegeben habe. In den Akten liegt denn auch von Dr. D.____ ausschliesslich ein Zeugnis vom 22. April 2020, das dem Beschwerdeführer vom 22. April 2020 bis zum 17. Mai 2020 eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit attestiert. Aus den Arztberichten von Dr. C.____ ist auch nicht zu entnehmen, dass die Kündigung medizinisch angezeigt gewesen sei. Es fehlen somit Informationen zur Art und Ursache der gesundheitlichen Beschwerden sowie Ausführungen zur Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers zum Zeitpunkt der Kündigung. Daraus kann jedoch nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit geschlossen werden, dass die Kündigung medizinisch nicht indiziert war. Auch können deshalb dem Beschwerdeführer die Folgen der Beweislosigkeit nicht zur Last gelegt werden, weil er den von ihm geltend gemachten Sachverhalt, aus dem er Rechte für sich ableitet, nicht beweisen kann. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung beschränkt sich seine Mitwirkungspflicht im Rahmen der Sachverhaltsabklärung auf die Beibringung derjenigen Beweismittel, die er in den Händen hat oder die er sich allenfalls bei Dritten besorgen kann. Muss ein Beweismittel wie etwa ein Arztzeugnis erst noch erstellt werden oder kann dieses von der versicherten Person nicht erhältlich gemacht werden, hat die Verwaltung die Sachverhaltsabklärung von Amtes wegen zu vervollständigen (Urteil des Bundesgerichts vom 27. November 2013, 8C_742/2013, E. 5.1). Nichts Anderes kann bei einem nicht rechtsgenügenden Arztzeugnis gelten. Vorliegend hätte die Arbeitslosenkasse aufgrund der vorliegenden unklaren und

nicht rechtsgenügenden Arztzeugnisse der Dres. C.____ und D.____ weitere Abklärungen vornehmen müssen, um ihrer Untersuchungspflicht ausreichend nachzukommen. Da Dr. C.____ den Beschwerdeführer zur genaueren Diagnostik an Dr. D.____ verwiesen hat und von ihm lediglich ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis vom 22. April 2020 vorliegt, hätte die Arbeitslosenkasse in Nachachtung der Untersuchungsmaxime bei Dr. D.____ als behandelndem Psychiater nachfragen müssen, aus welchen Gründen der Beschwerdeführer in seiner Behandlung stand und welche Diagnosen dabei gestellt wurden (vgl. dazu auch Audit Letter, TCIN, Ausgabe 2013/1, November 2013, S. 7). Weiter hätte sie Dr. D.____ fragen müssen, ob er aus fachärztlicher Sicht die vom Versicherten ausgesprochene Kündigung retrospektiv als indiziert erachtet. Indem vorliegend die Arbeitslosenkasse darauf verzichtet hat, ergänzende Abklärungen bei Dr. D.____ vorzunehmen, hat sie den Untersuchungsgrundsatz verletzt (siehe oben, E. 3).

5.3 Aufgrund dieser Ausführungen ist festzuhalten, dass wegen des mangelhaft abgeklärten Sachverhalts nicht abschliessend beurteilt werden kann, ob der Verbleib des Versicherten bei seiner ehemaligen Arbeitgeberin B.____ aus gesundheitlichen Gründen zumutbar gewesen wäre. Beruht der angefochtene Entscheid auf einer unvollständigen Sachverhaltsfeststellung, ist die Beschwerde gutzuheissen und die Angelegenheit zur weiteren Abklärung und zur Neubeurteilung an die Arbeitslosenkasse zurückzuweisen.

6. Gemäss Art. 61 lit. f bis ATSG ist das Verfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Sieht das Einzelgesetz keine Kostenpflicht vor, kann das Gericht einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, Gerichtskosten auferlegen. Da weder das AVIG noch das kantonale Recht (vgl. dazu § 20 VPO) eine Kostenpflicht vorsehen und sich die Parteien weder mutwillig noch leichtsinnig verhalten haben, sind für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben.

7.1 Gemäss Art. 90 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG) vom 17. Juni 2005 ist die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht zulässig gegen Entscheide, die das Verfahren abschliessen. Selbständig eröffnete Zwischenentscheide sind - mit Ausnahme der Zwischenentscheide über die Zuständigkeit und über Ausstandsbegehren (Art. 92 BGG) - nur mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten anfechtbar, wenn sie einen nicht wieder gutzumachenden Nachteil bewirken können (Art. 93 Abs. 1 lit. a BGG) oder wenn die Gutheissung der Beschwerde sofort einen Endentscheid herbeiführen und damit einen bedeutenden Aufwand an Zeit oder Kosten für ein weitläufiges Beweisverfahren ersparen würde (Art. 93 Abs. 1 lit. b BGG). Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung handelt es sich bei einem Rückweisungsentscheid an den Versicherungsträger zur Aktenergänzung und anschliessenden Neuverfügung nicht um einen Endentscheid, sondern um einen Zwischenentscheid im Sinne von Art. 93 Abs. 1 BGG. Dies gilt auch für einen Rückweisungsentscheid, mit dem eine materielle Teilfrage (z.B. eine von mehreren materiellrechtlichen Anspruchsvoraussetzungen) beantwortet wird (BGE 133 V 477 E. 4.2).

7.2 Beim vorliegenden Rückweisungsentscheid handelt es sich somit um einen Zwischenentscheid im Sinne des BGG. Demnach ist gegen ihn eine Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht nur unter den in Art. 93 Abs. 1 BGG genannten Voraussetzungen zulässig. Ob diese erfüllt sind, entscheidet das Bundesgericht. Die nachstehende Rechtsmittelbelehrung erfolgt unter diesem ausdrücklichen Vorbehalt. Demgemäss wird erkannt: ::/:

1. In Gutheissung der Beschwerde wird der angefochtene Einspracheentscheid der Öffentlichen Arbeitslosenkasse vom 3. Februar 2021 aufgehoben und die Angelegenheit zur Vornahme weiterer Abklärungen im Sinne der Erwägungen und zum Erlass einer neuen Verfügung an

die Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland zurückgewiesen. 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.