

BL_GERICHTE 715 2022 95 / 46 vom 16. Februar 2023

BL Gerichte, 2023-02-16, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_715_2022_95___46

FR: BL_GERICHTE 715 2022 95 / 46 du 16 février 2023

IT: BL_GERICHTE 715 2022 95 / 46 del 16 febbraio 2023

Regeste

Einstellung in der Anspruchsberechtigung

Erwägungen

E. 2

Nachfolgend ist zu prüfen, ob der Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit während 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden ist und in diesem Zusammenhang insbesondere, ob ihm der Verbleib an der bisherigen Stelle aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar war. 3.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (Schadenminderungspflicht; vgl. BGE 139 V 524 E. 2.1.1, 114 V 281 E. 3 mit Hinweisen). Kommt sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann die zuständige Arbeitslosenkasse eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügen (vgl. 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: Ulrich Meyer [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, 3. Auflage, Basel 2016, Rz. 828). 3.2 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). Dies ist unter anderem dann der Fall, 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 (vgl. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV). Diese Bestimmung ist mit Art. 20 lit. c des für die Schweiz am 17. Oktober 1991 in Kraft getretenen Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 vereinbar (BGE 124 V 234 E. 3c). 3.3 Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV findet die Schadenminderungspflicht (vgl. Art. 17 Abs. 1 AVIG) ihre Grenze somit grundsätzlich im Zumutbarkeitsgedanken. Die Frage nach der Zumutbarkeit des Verbleibens an der bisherigen Arbeitsstelle ist in analoger Anwendung von Art. 16 AVIG zu beurteilen, wobei diese Bestimmung gemäss Rechtsprechung lediglich die Funktion einer Auslegungshilfe hat (vgl. Urteile des Bundesgerichts vom 5. Februar 2021, 8C_652/2020, E. 2.3 und vom 21. Februar 2001, C 348/00, E. 2d). Gemäss Art. 16 AVIG muss eine versicherte Person im

Rahmen der Schadenminderungspflicht grundsätzlich jede zumutbare Arbeit annehmen bzw. beibehalten (Abs. 1), es sei denn, einer der in Abs. 2 dieser Bestimmung abschliessend aufgelisteten Ausnahmetatbestände ist erfüllt. Das Bundesgericht wendet hinsichtlich der Annahme der Unzumutbarkeit einen strengen Massstab an und schliesst generell subjektive Beweggründe für die Kündigung von der Zumutbarkeitsprüfung aus (BGE 124 V 234 E. 4; ARV 1986 Nr. 23 mit Hinweisen; Jacqueline Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 116). 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. 3.4 Ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen vermögen grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen (Urteil des Bundesgerichts vom 17. Dezember 2020, 8C_584/2020, E. 4; vgl. BGE 124 V 234 E. 4b/bb in fine). Die versicherte Person kann allerdings durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel) belegen, dass ihr die Weiterarbeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar ist (BGE 124 V 234 E. 4b/bb, Urteil des Bundesgerichts vom 7. August 2018, 8C_107/2018, E. 5; je mit Hinweisen; Gerhard Gerhards, Kommentar zum AVIG, Bd. I [Art. 1-58], Bern/Stuttgart 1988, N. 14 zu Art. 30 AVIG; Chopard, a.a.O., S. 123).

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 Sachverhalts 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. Rechtserheblich sind dabei alle Tatsachen, von deren Vorliegen es abhängt, ob über den streitigen Anspruch so oder anders zu entscheiden ist. In Nachachtung des Untersuchungsgrundsatzes sind etwa weitere Abklärungen vorzunehmen, wenn der festgestellte Sachverhalt unauflösbare Widersprüche enthält oder eine entscheidungswesentliche Tatfrage bislang auf einer unvollständigen Beweisgrundlage beantwortet wurde (BGE 146 V 240 E. 8.1 mit zahlreichen Hinweisen).

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 (vgl. René Rhinow / Heinrich Koller / Christina Kiss / Daniela Thurnherr / Denise Brühl - Moser, Öffentliches Prozessrecht, 3. Auflage, Basel 2014, N 999). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (vgl. Cristina Schiavi, in: Basler Kommentar ATSG, Frésard-Fellay/Klett/Leuzinger [Hrsg.], Basel 2020, N 11 zu Art. 43; BGE 144 V 427 E. 3.2). Die blosser 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 (vgl. BGE 144 V 427 E. 3.2, 138 V 218 E. 6 mit diversen Hinweisen).

E. 5

Den Akten ist folgender Sachverhalt zu entnehmen:

E. 5.1

Mit Schreiben vom 14. August 2021 (Empfang: 16. August 2021) kündigte der Beschwerdeführer ohne Angabe von Gründen sein Arbeitsverhältnis mit der B. AG per 30. November 2021.

E. 5.2

Im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs führte der Versicherte zuhanden der Arbeitslosenkasse am 23. Dezember 2021 aus, dass er das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen aufgelöst habe. Nachdem es im Februar 2020 zu einem Wechsel des Direktors beim ehemaligen Arbeitgeber gekommen sei, habe sich die Managementphilosophie völlig geändert. Es seien für ihn nicht nachvollziehbare Entscheidungen gefällt worden; seine Meinung sei – selbst wenn die Entscheidungen ihn direkt betroffen hätten – ignoriert oder gar nicht erst erfragt worden. Der Direktor habe neue Mitarbeitende eingestellt, die seines Erachtens weder notwendig noch für die neu geschaffenen Positionen kompetent gewesen seien. Dennoch seien sie in der Organisation über die bisherigen Angestellten gestellt worden, was zur Ausgrenzung der Letzteren geführt habe. Die Kommunikation sei suboptimal gewesen und die Strategie des Arbeitgebers sei in eine andere und für ihn falsche Richtung geändert worden. Die Freude an der Arbeit habe abgenommen und sein Ärger und Frust habe sich immer mehr gesteigert. Er habe nicht mehr abschalten können und sei frustriert gewesen. Das Ganze habe in einer koronaren Herzerkrankung (Angina pectoris) gegipfelt, wodurch eine Herzoperation notwendig geworden sei. Selbstverständlich seien auch andere Gründe für die Krankheit verantwortlich gewesen, der Ärger und psychische Stress am Arbeitsplatz trügen jedoch auf jeden Fall eine Mitschuld. Am Tag der Wiederaufnahme der Arbeit seien ihm bei einem Gespräch Vorwürfe gemacht worden, dass gewisse Projekte nicht vorangekommen seien. Dieser Tropfen habe das Fass zum Überlaufen gebracht. Da ihm seine psychische und physische Gesundheit wichtiger gewesen seien, habe er die Kündigung eingereicht. Diesen Ausführungen war ein Schreiben des Beschwerdeführers beigelegt, wonach seine behandelnde Ärztin Dr. med. C., FMH Allgemeine Innere Medizin, bis zum 9. Januar 2022 ferienabwesend sei, weshalb es ihr erst anschliessend möglich sein würde, dass verlangte Formular auszufüllen. Als ersten Beleg reichte der Beschwerdeführer der Arbeitslosenkasse jedoch eine Kopie des Arztzeugnisses vom 12. August 2021 ein. Darin wird ausgeführt, dass der Patient in der regelmässigen hausärztlichen Behandlung von Dr. C. stehe. Seit mehreren Monaten sei er gesundheitlich angeschlagen. Aufgrund der Vorgeschichte könne sie bestätigen, dass die aktuelle Arbeitssituation den Gesundheitszustand des Patienten negativ beeinflusse und eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses wesentlich zur Verbesserung der Situation beitragen würde.

E. 5.3

Mit Verfügung vom 10. Januar 2022 verfügte die Arbeitslosenkasse die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, wobei sie bei der Einstelldauer zugunsten des Versicherten die Probleme am Arbeitsplatz, gesundheitliche Probleme sowie das Verhalten des Arbeitgebers berücksichtigte. Mit Schreiben vom 13. Januar 2022 reichte der Beschwerdeführer das am 10. Januar 2022 von Dr. C. ausgefüllte Formular «Arztzeugnis betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen» ein. Darin führt Dr. C. aus, dass der Patient ihr gesundheitliche Probleme geschildert habe, die aufgrund der Tätigkeit beim Arbeitgeber entstanden seien oder ihn bei der Arbeit beeinträchtigt hätten. Diese Probleme hätten seit mindestens Mai 2020 bestanden bzw. zu diesem Zeitpunkt sei sie diesbezüglich

erstmalig konsultiert worden. Der Arbeitsplatz habe massive Auswirkungen auf den Gesundheitszustand des Patienten gehabt und letztlich zu einem Spitalaufenthalt geführt. Wegen gesundheitlicher Unzumutbarkeit sei der Patient vom 5. Juni 2021 bis 9. Juli 2021 und vom 26. Juli 2021 bis 8. August 2021 jeweils zu 100% sowie vom 9. August 2021 bis 5. September 2021 zu 50% arbeitsunfähig gewesen. Der Patient sei jedoch grundsätzlich in der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit nicht eingeschränkt.

E. 5.4

Im Rahmen des vorliegenden Beschwerdeverfahrens liess der Beschwerdeführer einen weiteren Bericht von Dr. C. vom 9. März 2022 einreichen. Demnach habe der Patient erstmalig im Januar 2020 über Arbeitsplatzprobleme, einen hohen Druck am Arbeitsplatz und eine belastende Arbeitssituation berichtet. Ab diesem Zeitpunkt sei der Patient alle zwei bis drei Monate in die Sprechstunde gekommen, wobei immer wieder Probleme mit dem Arbeitgeber thematisiert worden seien. Er habe überdies über Schlafstörungen sowie über körperliche und emotionale Reaktionen auf die anhaltenden Schwierigkeiten am Arbeitsplatz berichtet. Im Juni 2021 sei es zu massiven Herzproblemen gekommen, weswegen der Patient notfallmässig im Spital habe behandelt werden müssen. Man müsse davon ausgehen, dass die chronische Belastung am Arbeitsplatz auch zu der bestehenden Herzerkrankung beigetragen habe. Insofern sei der Entschluss, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, aus ihrer hausärztlichen Sicht völlig gerechtfertigt. Dr. C. verweist abschliessend auf beigelegte kardiologische Berichte, die die medizinische Argumentation weiter stützen würden. Diese Berichte wurden vom Beschwerdeführer nicht eingereicht.

6.1. Die Beschwerdegegnerin hielt im angefochtenen Einspracheentscheid an der verfügbaren Einstellung in der Anspruchsberechtigung fest. Zur Begründung wurde ausgeführt, dass die eingereichten Arztzeugnisse von Dr. C. vom 12. August 2021 und 10. Januar 2022 weder eine klare Diagnose noch eine eindeutige Empfehlung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses enthielten. Insbesondere sei jedoch die Kausalität zwischen der Diagnose und der Arbeitsunfähigkeit (recte wohl: Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses) nicht ausreichend belegt. Die Risikofaktoren für eine Angina pectoris seien multifaktoriell, was auch der Versicherte anerkenne. Im Rahmen ihrer Eingaben im vorliegenden Beschwerdeverfahren bekräftigt die Beschwerdegegnerin ihre Auffassung, dass den eingereichten medizinischen Unterlagen keine eindeutige Empfehlung zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses entnommen werden könne. Die blosser Aussage, dass eine Beendigung wesentlich zu einer Verbesserung der Situation beitragen würde, genüge nicht. Die angebliche psychische Stresssituation sei nicht durch psychiatrischpsychologische Behandlungen belegt. Auch sonst könne der Beschwerdeführer die behauptete Arbeitsbelastung nicht belegen. Vielmehr komme der Verdacht auf, dass zwischenmenschliche Konflikte und die Kränkung durch den Verlust von Einfluss am Arbeitsplatz Grund zur Kündigung gegeben hätten. Ferner fehle es auch an einer fachärztlichen kardiologischen Einschätzung, obschon Dr. C. die Existenz solcher Berichte in ihrem Schreiben vom 9. März 2022 erwähne. 6.2 Der Beschwerdeführer bringt dagegen im Wesentlichen vor, dass die eingereichten, von der behandelnden Hausärztin verfassten Arztzeugnisse und -berichte rechtsgenügend belegen würden, dass ihm der Verbleib an der Arbeitsstelle aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar gewesen sei. Sofern die Beschwerdegegnerin darüber hinaus weitere (fach-)ärztliche Unterlagen für notwendig erachten würde, wäre es an ihr gelegen, diese einzuverlangen. 6.3 Wie in Erwägung 3.4 hiervor ausgeführt, ist von einer Unzumutbarkeit der Weiterarbeit ab der bisherigen Arbeitsstelle aus gesundheitlichen Gründen auszugehen, wenn die versicherte

Person dies durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel) belegt. Wie die Arbeitslosenkasse zutreffend ausführt, sind die Arztzeugnisse von Dr. C. zu wenig aussagekräftig, um mit dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit von einem unzumutbaren Verbleib an der ehemaligen Arbeitsstelle auszugehen. So enthalten die beigebrachten Zeugnisse weder eine Diagnose noch konkrete Angaben über die emotionalen und physischen Befunde. Die Ausführungen der behandelnden Hausärztin können indes nicht völlig von der Hand gewiesen werden. Der Hinweis der Beschwerdegegnerin, dass die vom Beschwerdeführer geschilderte Stress- und Belastungssituation lediglich ein Zustand dargestellt habe, wie er «in praktisch jedem Arbeitsverhältnis anzutreffen» sei, verfängt nicht, zumal die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer einerseits entgegenhält, die Situation nicht genügend belegt zu haben, andererseits jedoch selbst keine diesbezüglichen Nachfragen angestrebt hat. Vielmehr entspricht es einer medizinischen Erfahrungstatsache, dass emotionale Belastungen und (Dauer-)Stress, beruflich oder privat bedingt, das kardiovaskuläre Risiko erhöhen (vgl. Schweizerische Herzstiftung, Zu viel Stress schlägt aufs Herz, online, URL: <https://swisshe-art.ch/wissen-und-support/dossiers/zu-viel-stress-schl%C3%A4gt-aufs-herz> [19. 01. 2023]; Deutsche Gesellschaft für Kardiologie, Herzinfarkt: emotionaler Stress unterschätzt, in: Ärztliches Journal, Oktober 2018, online, URL: <https://www.aerztliches-journal.de/medizin/kardiologie/herz-kreislauf-krankheiten/herzinfarkt-emotionaler-stress-unterschaezt/71b587e1f7f9ef8bb83b5b4b6f0ae36a> [19.1.2023]). Dass weitere Faktoren das Risiko für eine Angina pectoris sowie weitere koronare Erkrankungen ebenfalls erhöhen, ändert daran nichts. Um beurteilen zu können, ob die Weiterführung des Anstellungsverhältnisses dem Beschwerdeführer medizinisch zumutbar war, bedarf es deshalb ergänzender ärztlicher Ausführungen von Dr. C. . Diese hat unter anderem ihre Befunde und den Zusammenhang zwischen der Angina pectoris und der bisherigen Arbeitsstelle näher zu erläutern. Ferner bestehen aufgrund der Ausführungen des Beschwerdeführers und seiner Hausärztin Hinweise auf eine mögliche psychische Erkrankung im Zeitpunkt der Kündigung, weshalb hier ebenfalls weiterer Abklärungsbedarf besteht. Indem die Arbeitslosenkasse darauf verzichtet hat, ergänzende Abklärungen bei Dr. C. vorzunehmen bzw. dem Versicherten – sollte sie die hausärztliche Einschätzung als unzureichend erachten – Gelegenheit zur Einreichung einer kardiologischen Beurteilung zu geben, hat sie den Untersuchungsgrundsatz (vgl. E. 4.1 hiervor) verletzt. Im Rahmen ihrer Abklärungspflicht von Amtes wegen wäre sie verpflichtet gewesen, in dieser Hinsicht weitere Abklärungen vorzunehmen (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 13. März 2013, 8C_943/2012, E. 3.4). Ihr Vorbringen, es liege am Beschwerdeführer, diese Unterlagen beizubringen, vermag in diesem Zusammenhang nicht zu überzeugen, insbesondere auch, da sie vor Erlass der Einstellungsverfügung am 10. Januar 2022 nicht einmal den angekündigten Eingang des von Dr. C. ausgefüllten Formulars vom selben Tag (Eingang: 13. Januar 2022) abgewartet hat.

E. 7

Zusammenfassend ist aufgrund dieser Ausführungen festzuhalten, dass der Sachverhalt im Zusammenhang mit Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG nicht genügend abgeklärt ist, da beweismässig nicht klar feststeht, ob die Fortführung des Arbeitsverhältnisses bei der B. AG dem Versicherten 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. 8.1 Art. 61 lit. a ATSG hält fest,

dass das Verfahren vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein hat. Es sind deshalb für den vorliegenden Prozess keine Verfahrenskosten zu erheben. 8.2 Gemäss Art. 61 lit. g ATSG hat die obsiegende beschwerdeführende Person Anspruch auf Ersatz der Parteikosten. Hebt das Kantonsgericht einen bei ihm angefochtenen Entscheid auf und weist es die Angelegenheit zur Ergänzung an die Verwaltung zurück, so gilt in prozessualer Hinsicht die beschwerdeführende Partei als (vollständig) obsiegende Partei (BGE 137 V 57 E 2.1 und 2.2, 132 V 215 E. 6.2, je mit Hinweisen). Dem Beschwerdeführer ist deshalb eine Parteientschädigung zulasten der Arbeitslosenkasse zuzusprechen. Der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers hat mit Honorarnote und Deservitenkarte vom 22. August 2022 einen Zeitaufwand von insgesamt 12 Stunden und 45 Minuten geltend gemacht. In diesem Aufwand finden sich indes kleinere Bemühungen im Umfang von insgesamt 30 Minuten, welche auf den Kontakt des Rechtsvertreters mit der Rechtsschutzversicherung des Beschwerdeführers zurückzuführen sind. Solche Bemühungen würden im Falle einer nicht rechtsschutzversicherten Person nicht anfallen und müssen daher unberücksichtigt bleiben. Die Bemühungen im Zusammenhang mit der Rechtsschutzversicherung sind deshalb im genannten Umfang in Abzug zu bringen. Der verbleibende Aufwand von 12 Stunden und 15 Minuten erweist sich angesichts der sich stellenden Rechtsfragen gerade noch als angemessen. Nichts anderes gilt hinsichtlich der geltend gemachten Auslagen in der Höhe von Fr. 40.70. Dem Beschwerdeführer ist demnach eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 3'342.15 (12.25 Stunden à Fr. 250.-- zuzüglich Auslagen von Fr. 40.70 und 7,7% Mehrwertsteuer) zu Lasten der Beschwerdegegnerin zuzusprechen. 9.1 Gemäss Art. 90 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG) vom 17. Juni 2005 ist die Beschwerde in öffentlichrechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht zulässig gegen Entscheide, die das Verfahren abschliessen. Selbstständig eröffnete Zwischenentscheide sind – mit Ausnahme der Zwischenentscheide über die Zuständigkeit und über Ausstandsbegehren (vgl. Art. 92 BGG) – nur mit Beschwerde in öffentlichrechtlichen Angelegenheiten anfechtbar, wenn sie einen nicht wiedergutzumachenden 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). 9.2 Beim vorliegenden Rückweisungsentscheid handelt es sich somit um einen Zwischenentscheid im Sinne des BGG. Demnach ist gegen ihn eine Beschwerde in öffentlichrechtlichen 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 e r k a n n t : 1. Die Beschwerde wird in dem Sinne gutgeheissen, als der angefochtene Einspracheentscheid vom 21. Februar 2022 aufgehoben und die Angelegenheit zur Vornahme weiterer Abklärungen im Sinne der Erwägungen und zur Neuurteilung an die Beschwerdegegnerin zurückgewiesen wird. 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben. 3. Die Beschwerdegegnerin hat dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 3'342.15 (inklusive Auslagen und 7,7% Mehrwertsteuer) auszurichte <http://www.bl.ch/kantonsgericht>

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