



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 17. Oktober 2022 (715 22 152 / 234)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgte zu Unrecht

_____ Besetzung Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiberin Margit Campell

_____ Parteien **A.**_____, Beschwerdeführerin, vertreten durch Dr. Markus Reich, Advokat, Faissgärtli 17, Postfach 641, 4144 Arlesheim

gegen

Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32,
4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Die 1992 geborene A._____ war ab 1. Juni 2019 bei der B._____ AG als Service Desk Agentin angestellt. Am 24. November 2021 kündigte sie das Arbeitsverhältnis per 31. Januar 2022. Am 3. Januar 2022 meldete sie sich beim zuständigen Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an. Am 7. Januar 2022 erhob sie bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Februar 2022. Mit Verfügung Nr. 392/2022 vom 23. Februar 2022 stellte die Arbeitslosenkasse A._____ ab dem 1. Februar 2022 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Zur Begründung führte sie im Wesentlichen aus, die Versicherte

habe ihre Arbeitsstelle bei der B.____ AG ohne vertragliche Zusicherung einer neuen Stelle gekündigt. Daran hielt auch die Einspracheinstanz des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit Baselland (KIGA), Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, fest (Einspracheentscheid vom 27. April 2022).

B. Dagegen erhob A.____, vertreten durch Advokat Dr. Markus Reich, am 27. Mai 2022 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Sie beantragte, in Gutheissung der Beschwerde seien der Einspracheentscheid vom 27. April 2022 sowie die zugrundeliegende Verfügung vom 23. Februar 2022 aufzuheben und ihr seien ab dem 1. Februar 2022 die gesetzlichen Taggelderleistungen ohne Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit auszurichten. Eventualiter sei die Beschwerde gutzuheissen und die Sache zu weiteren Abklärungen durch die Beschwerdegegnerin bei den behandelnden Ärzten und zur Neu Beurteilung zurückzuweisen. Unter o/e-Kostenfolge. Zur Begründung hielt sie im Wesentlichen fest, dass ihr der Verbleib an der bisherigen Stelle aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar gewesen sei, weshalb sie diese gekündigt habe.

C. In ihrer Vernehmlassung vom 5. Juli 2022 schloss die Arbeitslosenkasse auf Abweisung der Beschwerde.

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 Insolvenzenschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. Vorliegend erfüllt die Beschwerdeführerin ihre 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 ist demnach einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO, in der Fassung ab 1. Januar 2019, entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 20'000.-- durch Präsidialentscheid. Vorliegend ist streitig und zu prüfen, ob die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem

Taggeld von Fr. 178.75 beläuft sich der Streitwert auf Fr. 5'541.25. Die Angelegenheit ist deshalb präsidial zu entscheiden.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um eine 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 Verwaltungsanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schindler/Tanquerel/Tschannen/Uhlmann, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 3. Auflage, Basel 2016, Rz. 828 ff.).

2.2 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist die 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 mit Hinweis). 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).

2.3 Nach Art. 16 AVIG gilt eine Arbeit 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; vgl. auch 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/Stuttgart 1988, 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, welche die Gesundheit der versicherten Person gefährdet. Gesundheitsgefährdende Arbeitsstellen sind nicht mehr zumutbar im Sinne von Art. 16 AVIG. Belegt die versicherte Person 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 (BGE 124 V 234 E. 4b/bb). Dagegen vermögen ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen (SVR 1997 ALV Nr. 105 S. 323, C128/96). 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, heute: Bundesgericht, sozialrechtliche Abteilungen] 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. 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 Verweisen). 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). Zu beachten ist, dass der Untersuchungsgrundsatz die Beweislast im Sinne der Beweisführungslast begriffsnotwendig ausschliesst. Im Sozialversicherungsprozess tragen die Parteien in der Regel eine Beweislast nur insoweit, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei auszufallen hat, die aus dem unbewiesenen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes aufgrund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 117 V 264 E. 3b mit Hinweisen).

4.1 Es ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin ihre Stelle bei der B. ____ AG auf den 31. Januar 2022 kündigte, ohne dass ihr eine neue zugesichert war. Zu prüfen ist demnach, ob

ihr ein Verschulden an ihrer Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV anzulasten ist.

4.2 Der rechtserhebliche Sachverhalt stellt sich wie folgt dar: Die Beschwerdeführerin war von Anfang Juni 2019 bis Ende Januar 2022 bei der B.____ AG angestellt. Ab 27. September 2021 war sie in ärztlicher Behandlung bei Dr. med. C.____, FMH Allgemeine Innere Medizin, Praxis für Systemische Therapie. Dieser attestierte der Beschwerdeführerin ab 1. Oktober 2021 eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit (vgl. act. 105). Dr. C.____ hielt im ärztlichen Zeugnis vom 21. November 2021 fest, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses krankheitsbedingt auf ärztlichen Rat erfolge (vgl. act. 109). In ihrem Kündigungsschreiben vom 24. November 2021 verzichtete die Versicherte auf die Nennung eines Kündigungsgrunds. Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 7. Januar 2022 bestätigte sie, das Arbeitsverhältnis mit der B.____ AG aus gesundheitlichen Gründen auf ärztlichen Rat hin gekündigt zu haben. Am 18. Januar 2022 hielt Dr. C.____ im Arztzeugnis betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen zuhanden der Beschwerdegegnerin fest, dass er die Beschwerdeführerin seit 27. September 2021 behandle. Ihre gesundheitlichen Probleme würden auf einer hohen Arbeitsbelastung und einer mangelnden Wertschätzung der ehemaligen Arbeitgeberin beruhen (vgl. Beschwerdebeilage 9). Im Rahmen des rechtlichen Gehörs führte die Versicherte (ebenfalls) am 18. Januar 2022 aus, dass sie auf ärztlichen Rat hin wegen der hohen Arbeitsbelastung und der mangelnden Wertschätzung gekündigt habe. In der Bescheinigung vom 24. Januar 2022 hielt die ehemalige Arbeitgeberin bei der Frage nach dem Kündigungsgrund fest, dass die Versicherte infolge Krankheit gekündigt habe. Sie wies darauf hin, dass die Beschwerdeführerin ab dem 28. September 2021 krank gewesen sei. Im Rahmen des Einspracheverfahrens bestätigte Dr. C.____ am 8. März 2022, dass im Zeitpunkt der Kündigung bei der Beschwerdeführerin massgebende medizinische Gründe vorgelegen hätten, die gegen eine sofortige Wiederaufnahme einer Beschäftigung gesprochen hätten. In den Akten findet sich auch eine Stellungnahme von lic. phil. D.____, Fachpsychologe für Psychotherapie FSP, und von Dr. med. E.____, FMH Allgemeine Innere Medizin, vom 19. Mai 2022. Dieser ist im Wesentlichen zu entnehmen, dass sich die Versicherte ausser Stande gesehen habe, die Arbeit bei der B.____ AG weiterhin auszuüben, ohne Gefahr zu laufen, gesundheitlichen Schaden zu nehmen. Die Beschwerdeführerin habe öffentliche Blossstellungen, Entwertungen und Zweifel an ihrer Qualifikation sowie falsche Anschuldigungen durch die Vorgesetzten beschrieben. Sie sei aber nicht untätig geblieben, sondern habe sich an die Human Resources gewandt und betreffend die Falschanschuldigungen einen Rechtsbeistand beigezogen. Zudem habe sie Hilfe und professionelle Unterstützung bei Dr. C.____ geholt. Sie habe an Affektlabilität (weinen bei der Arbeit), Selbstwertverlust, starke Konzentrationsstörungen, starkes und anhaltendes Grübeln (haftend am Thema Arbeitsplatz) sowie an persistierenden bis heute andauernden Schlafstörungen gelitten. Lic. phil. D.____ und Dr. E.____ diagnostizierten eine Anpassungsstörung mit längerer depressiver Reaktion (ICD-10 F43.2) auf dem Hintergrund sozialer Rückweisung und Ablehnung am Arbeitsplatz (ICD-10 Z60.4). Die Kündigung zum Schutz der eigenen psychischen Gesundheit sei medizinisch gerechtfertigt gewesen.

5.1 Wie unter Erwägung 2.5 hiervor ausgeführt, vermögen neben Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen weder ein schlechtes Arbeitsklima noch strukturelle

Probleme am Arbeitsplatz eine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen. Auch bei Stresssituationen und dergleichen ist es der versicherten Person grundsätzlich zuzumuten, ihre Stelle nicht ohne Zusicherung einer neuen Anschlussstelle aufzugeben. Desgleichen begründet ein den Vorstellungen der versicherten Person nicht entsprechendes Betriebsklima hierzu keineswegs eine Unzumutbarkeit (ARV 1986 Nr. 24 S. 95). Hingegen kann sich eine Unzumutbarkeit nach der Rechtsprechung aus (allenfalls durch die Situation am Arbeitsplatz bedingten) gesundheitlichen Gründen ergeben. Diese sind allerdings – wie oben in Erwägungen 2.5 unter Hinweis auf BGE 124 V 234 E. 4b/bb ebenfalls bereits erwähnt – durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis zu belegen. Zudem ist bei der Frage der Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz praxisgemäss ein strenger Massstab anzulegen.

5.2 Angesichts der vorliegenden Akten und der Angaben der Beschwerdeführerin ist nicht in Zweifel zu ziehen, dass sie Gesundheitsprobleme hatte, welche sie veranlassten, die angestammte Tätigkeit bei der B.____ AG aufzugeben. So war sie bereits knapp zwei Monate vor ihrer Kündigung am 24. November 2021 krank und konnte ihrer angestammten Tätigkeit als Service Desk Agentin nicht mehr nachgehen. Es stellt sich somit die Frage, ob die von ihr vorgebrachte Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis oder durch andere geeignete Beweismittel belegt ist. Dabei ist zunächst auf das Arztzeugnis von Dr. C.____ vom 21. November 2021 hinzuweisen, welchem zeitnah und damit echtzeitlich vor der Kündigung zu entnehmen ist, dass diese krankheitsbedingt und auf ärztlichen Rat hin erfolgen werde. Der behandelnde Arzt hielt einen weiteren Verbleib an der Arbeitsstelle bei der B.____ AG aus gesundheitlichen Gründen im November 2021 als unzumutbar. Dr. C.____ äusserte sich in diesem Zeitpunkt nicht konkret zu den medizinischen Gründen, welche die Auflösung des Arbeitsverhältnisses erforderlich machten. Dies war auch nicht notwendig, handelte es sich beim ärztlichen Zeugnis vom 21. November 2021 doch um eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zuhanden der ehemaligen Arbeitgeberin. Nachdem die Beschwerdeführerin sich anfangs Januar 2022 zum Bezug von Arbeitslosentaggeldern angemeldet hatte, hielt Dr. C.____ am 18. Januar 2022 fest, dass sie ihm gesundheitliche Probleme geschildert habe, die aufgrund der Tätigkeit bei der B.____ AG entstanden seien und die sie bei der Ausübung der Arbeit beeinträchtigt hätten. Konkret begründend hielt er fest, dass die hohe Arbeitsbelastung und die mangelnde Wertschätzung belastend gewesen seien. Die Beschwerdegegnerin holte in der Folge bei der ehemaligen Arbeitgeberin die Stundenrapporte von Januar 2021 bis Januar 2022 ein. Demnach habe die Beschwerdeführerin lediglich in den Monaten Januar 2021 und Februar 2021 Mehrstunden von 10.5 bzw. 10.4 Stunden geleistet. Die übrigen Monate seien unauffällig gewesen. Unter diesen Umständen habe in zeitlicher Hinsicht keine Arbeitsüberlastung vorgelegen. In ihrer Verfügung vom 23. Februar 2022 hielt die Beschwerdegegnerin sodann fest, es läge kein Arztzeugnis vor, aus dem klar ersichtlich sei, aus welchen konkreten Gründen die Verrichtung der bisherigen Tätigkeit gesundheitsgefährdend, welche Diagnosen gestellt worden und welche Symptome vorhanden gewesen seien. Diese Auffassung greift aber zu kurz. Dabei ist zu berücksichtigen, dass im Formular "Arztzeugnis betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen" (act. 40) vom 18. Januar 2022 nicht explizit nach einer Diagnose gefragt wurde und Dr. C.____ das Arztzeugnis vollständig ausfüllte. Er beantwortete die aufgeworfenen Fragen betreffend den Gesundheitszustand und hielt fest, dass

die Beschwerdeführerin ab 1. Oktober 2021 wegen der gesundheitlichen Unzumutbarkeit der Arbeit zu 100 % arbeitsunfähig gewesen sei. Am 8. März 2022 bestätigte er gegenüber der Beschwerdegegnerin ausdrücklich, dass bei der Beschwerdeführerin zum Zeitpunkt der Kündigung massgebende medizinische Gründe bestanden, die gegen eine sofortige Arbeitsaufnahme gesprochen hätten. Es geht unter Berücksichtigung dieser ärztlichen Ausführungen nicht an, dass die Beschwerdegegnerin bei den behandelnden Ärzten und Ärztinnen Arztzeugnisse gemäss ihren vorgegebenen Formularen einholt und diese sodann ohne Rückfrage als ungenügend bezeichnet. Die Beschwerdegegnerin hätte vielmehr im Rahmen der ihr obliegenden Untersuchungspflicht (Art. 43 Abs. 1 ATSG) den rechtserheblichen medizinischen Sachverhalt weiter abklären und bei Dr. C.____ konkret nachfragen sowie weitere Informationen zu den Gesundheitsproblemen der Beschwerdeführerin einholen müssen. Dies hätte sich auch unter dem Aspekt aufgedrängt, als die Beschwerdegegnerin selbst die Angaben von Dr. C.____ anzweifelte, nachdem sie bei der ehemaligen Arbeitgeberin die Stundenrapporte eingeholt hatte und zum Schluss gekommen war, dass – entgegen den Ausführungen im Arztzeugnis – keine Arbeitsüberlastung bestanden habe. Unter diesen Umständen hat die Beschwerdegegnerin den Sachverhalt in Verletzung des Untersuchungsgrundsatzes ungenügend abgeklärt, weshalb die Angelegenheit an sie zurückzuweisen wäre. Darauf kann aber aus nachfolgenden Gründen verzichtet werden:

5.3.1 Im Rahmen des vorliegenden Beschwerdeverfahrens reichte die Beschwerdeführerin die Stellungnahme des Psychologen lic. phil. D.____ und von Dr. E.____ vom 19. Mai 2022 ein. Dieser sind eine Anpassungsstörung mit längerer depressiver Reaktion (ICD-10 F43.2) auf dem Hintergrund sozialer Rückweisung und eine Ablehnung am Arbeitsplatz (ICD-10 Z60.4) als Diagnosen zu entnehmen. Es wurde festgestellt, dass die Beschwerdeführerin an Affektlabilität (weinen bei der Arbeit), Selbstwertverlust, starke Konzentrationsstörungen, starkes und anhaltendes Grübeln (haftend am Thema Arbeitsplatz) sowie an persistierenden bis heute andauernden Schlafstörungen gelitten habe. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sei zum Schutz der eigenen psychischen Gesundheit medizinisch gerechtfertigt gewesen.

5.3.2 Die Beschwerdegegnerin vertritt sinngemäss die Auffassung, dass auf den Bericht von lic. phil. D.____ und von Dr. E.____ vom 19. Mai 2022 nicht abgestellt werden könne, weil dieser erst sechs Monate nach der Kündigung erstellt worden sei. Der Bericht erfülle damit nicht das zwingende Erfordernis der Echtzeitlichkeit. Diese Frage ist nachfolgend zu prüfen.

5.3.3 Aus dem Umstand, dass der Bericht vom 19. Mai 2022 erst mehrere Monate nach der Kündigung ausgestellt wurde, kann nicht ohne weiteres geschlossen werden, darauf könne mangels Echtzeitlichkeit nicht abgestellt werden. Aus der Möglichkeit einer retrospektiven diagnostischen Festlegung ergibt sich nämlich, dass nicht nur echtzeitlich getroffene ärztliche Feststellungen massgebend sind, sondern auch spätere, soweit sie Rückschlüsse auf eine rechtzeitige Erkennbarkeit der Störung zulassen (Urteil des Bundesgerichts vom 22. Juli 2019, 9C_680/2018, E. 3.5). Nichts anderes ist sinngemäss auch dem von der Beschwerdegegnerin zur Untermauerung ihres Standpunkts erwähnten Urteil des Kantonsgerichts zu entnehmen (Urteil des Kantonsgerichts vom 19. September 2018, KGSV 715 18 47 / 251, E. 5.2.2 mit Hinweis). Allerdings ist eine nachträgliche Schilderung von Symptomen mit zunehmender zeitlicher Distanz kritisch zu würdigen, weil sie oftmals von späteren Beobachtungen überlagert sein dürfte. Aus diesem Grund

muss im Einzelfall schlüssig dargetan sein, dass die betreffende Anamnese nicht bloss aktuelle Feststellungen in die Vergangenheit projiziert (Urteil des Bundesgerichts vom 22. Juli 2019, 9C_680/2018, E. 3.5). Im vorliegenden Fall konkretisierten und bestätigten die Befunde im Bericht von lic. phil. D.____ und von Dr. E.____ vom 19. Mai 2022 die von Dr. C.____ bereits vor der Kündigung gemachten Feststellungen. Sie brachten zum Ausdruck, dass es der Beschwerdeführerin im Kündigungszeitpunkt aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar war, weiterhin bei der B.____ AG zu arbeiten. Dass sie dabei die im Rahmen ihrer Untersuchung gemachten Feststellungen auf den Zustand im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses übertrugen, ist nicht erkennbar. Vielmehr wiesen sie darauf hin, dass sich die Situation am Arbeitsplatz bereits im Sommer 2021 verschlechterte und die Beschwerdeführerin deshalb durch Dr. C.____ bereits ab 1. Oktober 2021 zu 100 % krankgeschrieben wurde. Der Bericht von lic. phil. D.____ und von Dr. E.____ vom 19. Mai 2022 lässt somit Rückschlüsse auf die gesundheitliche Situation der Beschwerdeführerin im November 2021 zu, weshalb dessen Echtzeitlichkeit zu bestätigen ist. Zu beachten ist ferner, dass für die Beschwerdeführerin vor diesem Zeitpunkt kein Anlass bestand, im Rahmen der ihr obliegenden Mitwirkungspflicht weitere medizinische Berichte einzureichen. So wurde sie weder im Rahmen des Verwaltungs- noch des Einspracheverfahrens durch die Beschwerdegegnerin darauf hingewiesen, dass die Arztzeugnisse von Dr. C.____ unzureichend seien und aufgefordert, Unterlagen einzureichen, welche die Unzumutbarkeit des Verbleibs an der angestammten Arbeitsstelle rechtsgenügend bestätigten würden. Nach Erlass der Verfügung vom 23. Februar 2022 wurde sie – auf mehrmaliges Nachfragen, welche Unterlagen denn fehlen würden – einzig auf die Möglichkeit der Einreichung einer Einsprache hingewiesen (vgl. act. 97 - 99). Es war für die im damaligen Zeitpunkt nicht rechtlich vertretene Beschwerdeführerin wohl nicht klar, dass sie auch weitere Arztberichte hätte einreichen müssen. Dies darf ihr aber nicht zum Nachteil gereichen.

5.4 Ebenfalls zu bejahen ist die Frage, ob der Bericht von lic. phil. D.____ und von Dr. E.____ vom 19. Mai 2022 genügend aussagekräftig ist und somit die inhaltlichen Anforderungen an ein rechtsgenügendes ärztliches Attest erfüllt. Ein rechtsgenügendes Arztzeugnis als taugliche Entscheidungsgrundlage hat aus inhaltlicher Sicht einerseits eine Diagnose und andererseits eine aussagekräftige Erklärung zum Gesundheitszustand der versicherten Person zu enthalten (vgl. E. 2.5 hiervor) und darf dabei nicht nur die subjektiven Aussagen des Patienten oder der Patientin wiedergeben. Der Bericht vom 19. Mai 2022 erfüllt die genannten Voraussetzungen. Er enthält eine klare Diagnosestellung und eine aussagekräftige Begründung. Lic. phil. D.____ und Dr. E.____ stützten sich dabei auf die während der Untersuchung erhobenen Befunde. In der Folge objektivierten sie ihre Untersuchungsergebnisse und machten nachvollziehbar und plausibel deutlich, dass der Beschwerdeführerin ein Verbleib bei der B.____ AG aus medizinischen Gründen mit überwiegender Wahrscheinlichkeit nicht mehr zumutbar war. Unter diesen Umständen gehen aber die beweisrechtlichen Einwände der Beschwerdegegnerin fehl. Demnach sei der Bericht von lic. phil. D.____ und von Dr. E.____ einer Parteibehauptung gleichzustellen. Dieser Einwand erscheint im vorliegenden Verfahren insofern problematisch, als es der Beschwerdeführerin gar nicht möglich war, einen im Sinne der Rechtsprechung "externen" Bericht einzuholen (BGE 125 V 351 E. 3b/bb). Ihre Vorbringen müssen daher immer als Parteibehauptungen verstanden werden, was aber nicht bedeutet, dass sie beweislos sind. Das Bundesgericht hat in BGE 125 V 351 E. 3d/bb denn auch ausgeführt, dass der Umstand allein, dass eine ärztliche

Stellungnahme von einer Partei eingeholt und in das Verfahren eingebracht wird, nicht Zweifel an ihrem Beweiswert rechtfertigt. Zweifel, welche den Beweiswert erschüttern würden, liegen im vorliegenden Verfahren mit Blick auf die Ausführungen im Bericht von lic. phil. D.____ und von Dr. E.____ vom 19. Mai 2022 nicht vor (vgl. vorstehend E. 5.3.3). Vielmehr stellt er eine geeignete Entscheidungsgrundlage dar, um die Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz rechtsgenügend zu belegen. Auch der Hinweis, dass behandelnde Ärzte und Ärztinnen aufgrund ihrer auftragsrechtlichen Vertrauensstellung eher zugunsten ihrer Patientinnen aussagen würden, ändert daran nichts. Entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin finden sich im Bericht von lic. phil. D.____ und Dr. E.____ vom 19. Mai 2022 keine konkreten Hinweise, aus denen geschlossen werden müsste, dass unzutreffende medizinische Feststellungen erhoben oder ein Gefälligkeitszeugnis zugunsten der Beschwerdeführerin ausgestellt wurde.

5.5 Es ist somit mit dem im Sozialversicherungsrecht geltenden Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass der Beschwerdeführerin ein weiterer Verbleib an der bisherigen Arbeitsstelle aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar war. Die Beschwerdeführerin gab ihre bisherige Arbeitsstelle aufgrund dieser Sachlage daher nicht freiwillig auf und konnte sich für die Kündigung auf triftige Gründe stützen. Ihre bisherige Arbeitsstelle erweist sich nach dem Gesagten als unzumutbar im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG. Der Tatbestand des Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist nicht erfüllt, da kein Verschulden der Versicherten ersichtlich ist, weshalb eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nicht in Betracht fällt. Der angefochtene Einspracheentscheid der Arbeitslosenkasse vom 27. April 2022 ist demnach aufzuheben und die vorliegende Beschwerde ist dementsprechend gutzuheissen.

6.1 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 das AVIG keine Kostenpflicht vorsieht und sich die Parteien weder mutwillig noch leichtsinnig verhalten haben, sind für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben.

6.2 Gemäss Art. 61 lit. g ATSG hat die Beschwerde führende Person Anspruch auf Ersatz der Parteikosten. Diese werden vom Gericht festgesetzt und ohne Rücksicht auf den Streitwert nach der Bedeutung der Streitsache und nach der Schwierigkeit des Prozesses bemessen. Nachdem die Beschwerdeführerin obsiegt hat, hat sie Anspruch auf Ersatz ihrer Parteikosten. Die Bemühungen sind zu dem in Sozialversicherungsprozessen praxisgemäss für durchschnittliche Fälle zur Anwendung gelangenden Stundenansatz von Fr. 250.-- zu entschädigen (vgl. § 3 Abs. 1 der Tarifordnung für Anwältinnen und Anwälte vom 17. November 2003). Der Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin hat in seiner Honorarnote vom 21. Juli 2022 für das vorliegende Verfahren einen Zeitaufwand von 6 Stunden und 15 Minuten geltend gemacht, was umfangmässig in Anbetracht der sich stellenden Sachverhalts- und Rechtsfragen als angemessen zu bezeichnen ist. Nicht zu beanstanden sind sodann die in der Honorarnote ausgewiesenen Auslagen von insgesamt Fr. 35.30. Ihm ist deshalb ein Honorar in der Höhe von Fr. 1'720.85 (6 Stunden und 15 Minuten à Fr. 250.-- zuzüglich Auslagen von Fr. 35.30 sowie 7.7 % Mehrwertsteuer) zulasten der Beschwerdegegnerin zuzusprechen.

Demgemäss wird **erkannt** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird gutgeheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 27. April 2022 wird aufgehoben.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die Beschwerdegegnerin hat der Beschwerdeführerin eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 1'720. 85 (inkl. Auslagen und 7.7% Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

Vermerk eines allfälligen Weiterzugs

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