



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 1. November 2024 (715 24 8)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit; ungenügende Abklärung des medizinischen Sachverhalts durch die Vorinstanz

Besetzung Präsident Dieter Freiburghaus, Gerichtsschreiber i.V. Kilian Winkler

Parteien **A.**____, Beschwerdeführer, vertreten durch Raffaella Biaggi, Advokatin, Advokatur Biaggi, St. Jakobs-Strasse 11, Postfach, 4010 Basel

gegen

Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32,
4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Der 1981 geborene A.____ war seit dem 1. Februar 2014 als Servicetechniker bei der B.____ AG angestellt. Dieses Arbeitsverhältnis kündigte er am 27. Juni 2023 unter Einhaltung der zweimonatigen Kündigungsfrist per 31. August 2023. Am 14. August 2023 meldete er sich bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) zur Arbeitsvermittlung an und erhob am 4. September 2023 bei derselben einen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. September 2023. Mit Verfügung vom 27. September 2023 stellte die Arbeitslosenkasse A.____ ab dem 1. September 2023 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 31 Tage in der

Anspruchsberechtigung ein, da er seine Arbeitsstelle gekündigt habe, ohne dass ihm eine neue Stelle zugesichert gewesen sei. Die Einspracheinstanz des kantonalen Amts für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA), Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, hiess eine von A.____ erhobene Einsprache teilweise gut und hob die Verfügung insoweit auf, als dass die Dauer der Einstelltag von 31 auf 24 Tage reduziert wurde (Einspracheentscheid vom 11. Dezember 2023).

B. Hiergegen erhob A.____, vertreten durch Advokatin Raffaella Biaggi, am 11. Januar 2024 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Er beantragte sinngemäss die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 11. Dezember 2023 und die Ausrichtung der gesetzlichen Leistungen durch die Beschwerdebeklagte ab dem 1. September 2023 mit dem Verzicht auf die Einstellung in der Anspruchsberechtigung. Eventualiter beantragte er, die Angelegenheit zur Vornahme weiterer Abklärungen und anschliessenden Neubeurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen. Zur Begründung hielt er im Wesentlichen fest, dass sein Verbleib an der bisherigen Stelle aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar gewesen sei.

C. In ihrer Vernehmlassung vom 20. März 2024 schloss die Arbeitslosenkasse auf vollumfängliche Abweisung der Beschwerde.

Der Präsident zieht **i n E r w ä g u n g** :

1.1 Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 in Verbindung mit den Art. 56 und 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 kann gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Örtlich zuständig ist nach Art. 100 Abs. 3 AVIG in Verbindung mit Art. 128 Abs. 1 sowie Art. 119 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. Vorliegend erfüllte der Beschwerdeführer 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 Laienbeschwerde ist demnach einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO, in der Fassung ab 1. Januar 2024, 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 der Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 24 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von

Fr. 233.65 beläuft sich der Streitwert vorliegend auf Fr. 7'243.15. Die Angelegenheit ist deshalb präsidial zu entscheiden.

2. Nachfolgend ist zu prüfen, ob der Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit während 24 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.

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 Verwaltungssanktion 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 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 (vgl. 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 (vgl. 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, THOMAS 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, N.27 zu Art. 16; JAQUELINE 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. 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). Auch ein den Vorstellungen der versicherten Person nicht entsprechendes Betriebsklima genügt hierzu keineswegs (ARV 1986 Nr. 24 S. 95). 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).

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 unbewiesen 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. Der rechtserhebliche Sachverhalt stellt im Einzelnen sich wie folgt dar:

4.1 Der Beschwerdeführer war ab dem 1. Februar 2014 bei der B.____ AG angestellt. Am 27. Juni 2023 kündigte er den Arbeitsvertrag schriftlich per 31. August 2023 ohne Angabe von Gründen.

4.2 Im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs begründet der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 23. August 2023 an die Arbeitslosenkasse seine Kündigung. Er führt im Wesentlichen aus, dass er seit dem 1. Februar 2014 in derselben Firma gearbeitet habe. In den Jahren 2021 und 2022 habe es im "Büro und der Geschäftsleitung einen Führungswechsel" gegeben. Am 26. Juni 2023 habe er bereits das dritte Mal ein Burnout erlitten. Schon nur, wenn er wieder an die Rückkehr denke, gehe es ihm psychisch schlecht. Auch ein Kontakt zu seinem Chef sei ihm nicht möglich, dies übernehme seine Frau. Seit seinem Zusammenbruch sei er in psychiatrischer Behandlung. Der Druck sei für ihn sowohl aus körperlicher als auch psychischer Sicht nicht mehr zuzumuten gewesen. Die Gründe dafür seien insbesondere fehlende Kommunikation, falsche Planung, Bevorzugung anderer Mitarbeiter, leere Versprechungen und lange Arbeitszeiten. Auf Anraten seiner behandelnden Ärztin, Dr. med. C.____, FMH Psychiatrie und Psychotherapie, habe er die Stelle gekündigt.

4.3 In medizinischer Hinsicht liegend folgende Zeugnisse und Berichte vor:

4.3.1 Vom 7. Juni 2023 liegt ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis der Psychiatrie D.____ vor, wonach der Beschwerdeführer dort seit 25. Mai 2023 in ärztlicher Behandlung ist und vom 8. Juni 2023 bis 25. Juni 2023 wegen Krankheit zu 100 % arbeitsunfähig geschrieben ist.

4.3.2 In einem weiteren Arbeitsunfähigkeitszeugnis hält Dr. C.____ Konsultationen am 26. Juni, 6. Juli, 16. August und 30. August 2023 fest. Es wird eine fortlaufende 100 %-ige Arbeitsunfähigkeit im Zeitraum vom 26. Juni bis zum 31. August 2023 angeführt. Ab 1. September 2023 sei der Beschwerdeführer wieder zu 100 % arbeitsfähig.

4.3.3 In einem weiteren ärztlichen Zeugnis von Dr. C.____ vom 2. September 2023, adressiert an die Arbeitslosenkasse, wird bestätigt, dass der Beschwerdeführer seit 26. Juni 2023 in psychiatrisch-psychotherapeutischer Behandlung ist. So sei es ihm aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar, an seinen angestammten Arbeitsplatz zurückzukehren und es sei ihm geraten worden die Stelle zu kündigen und sich einen neuen Arbeitgeber zu suchen.

4.3.4 Am 13. September 2023 nimmt Dr. C.____ mit dem Formular "Arztzeugnis betr. Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen" zu Händen der Arbeitslosenkasse Stellung. Sie hält fest, dass aufgrund von Stress und Kommunikationsschwierigkeiten mit den neuen Vorgesetzten gesundheitliche Probleme entstanden seien, die den Beschwerdeführer auf seiner Arbeitsstelle beeinträchtigt hätten. Er sei gemobbt und ausgeschlossen worden, weshalb

er Dr. C.____ am 26. Juni 2023 erstmals aufsuchte. So wäre es ihm aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar an seiner bisherigen Stelle weiterzuarbeiten, weshalb er im Zeitraum vom 26. Juni 2023 bis 31. August 2023 zu 100 % arbeitsunfähig gewesen sei. Ab dem 1. September 2023 könne er wieder seiner angestammten Tätigkeit nachgehen.

5.1 Es ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer seine Stelle bei der B.____ AG auf den 31. August 2023 kündigte, ohne dass ihm eine neue Stelle zugesichert 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 2.3 hiavor).

5.2 Die Beschwerdegegnerin stellt sich auf den Standpunkt, dass der Versicherte die Unzumutbarkeit der Aufrechterhaltung des hier massgeblichen Arbeitsverhältnisses nicht habe beweisen können. Es liege kein aussagekräftiger Arztbericht vor, welcher bestätige, dass der Verbleib an der bisherigen Arbeitsstelle ihm gesundheitlich nicht mehr zumutbar gewesen sei. Sämtliche ins Recht gelegten Arztzeugnisse würden keine präzisen Angaben zum Gesundheitszustand machen. So fehle es an Diagnosen und der Nennung von entsprechenden Symptomen. Die Stelle sei direkt nach der ersten Therapiesitzung mit Dr. C.____ gekündigt worden, ohne die Wirkung der Therapie abzuwarten. Somit ergäbe sich nicht, inwiefern die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses bis zum Auffinden einer neuen Stelle nicht zumutbar gewesen sein solle. Hinzukäme, dass Dr. C.____ den Beschwerdeführer von der ersten Sitzung an am 26. Juni 2023 bis zum Ende der Kündigungsfrist krankgeschrieben habe, hingegen die Psychiatrie D.____ lediglich für den Zeitraum vom 25. Mai 2023 bis zum 7. Juni 2023, womit letztere eine Krankschreibung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht als notwendig erachtet habe.

5.3 In seiner Beschwerde vom 11. Januar 2024 schildert der Versicherte, dass bei ihm aufgrund von Wechseln der koordinierenden Stellen und der Geschäftsleitung in den Jahren 2021 und 2022 wiederholt gesundheitliche Probleme aufgetreten seien und er sich aufgrund von Burn-outs erneut ab dem 25. Mai 2023 in der Psychiatrie D.____ habe psychiatrisch behandeln lassen. Ab dem 26. Juni 2023 habe er sich zu Dr. C.____ in Behandlung begeben. Sie habe ihm aus fachärztlicher Sicht empfohlen, die Stelle zu verlassen und eine neue Arbeitsstelle aufzusuchen. Durch die Befolgung dieses Rates habe er am 1. Januar 2024 bereits eine neue Stelle antreten können. Ausserdem bestreitet er, dass die ins Recht gelegten Arztzeugnisse die notwendigen Angaben nicht erfüllten. Die Beschwerdegegnerin habe keinen Anspruch darauf, die Diagnosen zu kennen, und wäre nicht in der Lage zu beurteilen, welche Konsequenzen aus diesen zu ziehen wären. Hinzu käme, dass der Fragebogen der Beschwerdegegnerin durch die behandelnde Fachärztin vollständig ausgefüllt worden sei. Es gehe nicht an, dass die Beschwerdegegnerin einen Fragebogen zustelle und dessen Ausfüllen verlange, aber dann gegenüber dem Beschwerdeführer den Vorwurf erhebe, die dortigen Angaben seien ungenügend. Dieses Verhalten widerspräche zumindest dem Grundsatz von Treu und Glauben.

5.4 Betreffend der Dauer der ärztlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeit kann der Aussage der Beschwerdegegnerin in Erwägung 19 des Einspracheentscheids, die Psychiatrie D.____ habe den Beschwerdeführer lediglich für den Zeitraum vom 25. Mai 2023 bis zum 7. Juni 2023

krankgeschrieben, nicht gefolgt werden. Gemäss dem zweiten Arbeitsunfähigkeitszeugnis der Psychiatrie D._____ vom 7. Juni 2024 wurde der Beschwerdeführer vom 7. Juni 2023 bis 25. Juni 2023 vollständig arbeitsunfähig geschrieben. In Zusammenhang mit den Arztzeugnissen von Dr. C._____ ergibt sich somit eine ununterbrochene ärztlich attestierte Arbeitsunfähigkeit vom 25. Mai 2023 bis 31. August 2023, womit eine Krankschreibung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses vorliegt.

5.5 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 sich Dr. C._____ in ihrem Arztzeugnis vom 2. September 2023 dahingehend, dass sie dem Beschwerdeführer geraten habe, seine bisherige Stelle aus medizinischen Gründen zu verlassen. Nichts Weiteres, was der Beschwerdeführer nicht bereits selbst im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs angab, geht aus dem Fragebogen "Arztzeugnis betr. Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen" der Beschwerdegegnerin hervor, den die behandelnde Fachärztin am 13. September 2023 ausfüllte. Damit ist zur gesundheitlichen Entwicklung beim Beschwerdeführer vor Aufnahme der Behandlung bei Dr. C._____ nicht viel bekannt, ausser dass der Beschwerdeführer sich seit 25. Mai 2023 in ärztlicher Behandlung in der Psychiatrie D._____ befand und ab diesem Zeitpunkt wegen Krankheit vollständig arbeitsunfähig war. Weder in der Kündigung des Beschwerdeführers vom 27. Juni 2023 noch im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 11. September 2023 finden sich genauere Angaben zur gesundheitlichen Situation. Daraus kann jedoch noch 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 nach Auffassung der Beschwerdegegnerin nicht rechtsgenügenden Arztzeugnis gelten. In diesem Kontext ist zu beachten, dass Dr. C._____ am 13. September 2023 sämtliche im Formular «Arztzeugnis» enthaltenen Fragen beantwortet hat. Angaben zu medizinischen Diagnosen sowie zum Krankheitsverlauf werden dort explizit nicht verlangt. Vor diesem Hintergrund wäre die Beschwerdegegnerin in Nachachtung der Untersuchungsmaxime verpflichtet gewesen, den Versicherten zur Beibringung weiterer ärztlicher Unterlagen aufzufordern und deren erforderlichen Inhalt zu präzisieren, soweit sie die Angaben der behandelnden Fachärztin Dr. C._____ als nicht ausreichend erachtet hat. Dies hat die Beschwerdegegnerin aber vorliegend unterlassen und ohne weitere Rückfrage verfügt. Die Verfügung vom 27. September 2023 ist daher nach dem Gesagten unter Verletzung der Untersuchungsmaxime nach Art. 43 ATSG ergangen.

6. 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.

7.1 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 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.

7.2 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. Die Rechtsvertreterin des Beschwerdeführers hat mit Honorarnote vom 27. März 2024 einen Zeitaufwand von insgesamt 6 Stunden und 35 Minuten geltend gemacht. Dieser erweist sich angesichts der sich stellenden Rechtsfragen als angemessen. Nichts anderes gilt hinsichtlich der geltend gemachten Auslagen in der Höhe von Fr. 32.50. Dem Beschwerdeführer ist demnach eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 1'645.85 (6,58 Stunden à Fr. 250.-- zuzüglich Auslagen von Fr. 32.50 und 8,1% Mehrwertsteuer) zu Lasten der Beschwerdegegnerin zuzusprechen.

8.1 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 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 materiell-rechtlichen Anspruchsvoraussetzungen) beantwortet wird (BGE 133 V 477 E. 4.2).

8.2 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 **e r k a n n t** :

- ://:
1. In Gutheissung der Beschwerde wird der angefochtenen Einspracheentscheid der Öffentlichen Arbeitslosenkasse vom 11. Dezember 2023 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.
 3. Die Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland hat dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung in Höhe von Fr. 1'645.85 (inkl. Auslagen + 8,1 % Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

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