



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 7. April 2021 (715 20 286 / 89)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgte zu Unrecht; Gutheissung der Beschwerde.

_____ Besetzung Präsident Dieter Freiburghaus, Gerichtsschreiberin Margit Campell

_____ Parteien **A.**_____, Beschwerdeführer

gegen

Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32,
4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. A.____ war vom 1. September 2014 bis 31. März 2020 bei der B.____ AG als Project Manager angestellt. Am 20. März 2020 erhob er bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. April 2020. Am 23. März 2020 meldete er sich beim zuständigen Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an. Mit Verfügung Nr. 1268/2020 vom 14. Mai 2020 stellte die Arbeitslosenkasse A.____ ab dem 1. April 2020 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Zur Begründung führte sie im Wesentlichen aus, der Versicherte habe

seine Arbeitsstelle bei der B._____ AG gekündigt, ohne dass ihm eine neue Stelle vertraglich zugesichert gewesen sei. Daran hielt die Einspracheinstanz des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit Baselland (KIGA), Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, fest (Einspracheentscheid vom 7. Juli 2020).

B. Hiergegen erhob A._____ am 7. August 2020 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Er beantragte sinngemäss die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 7. Juli 2020 und den Verzicht auf die Einstellung in der Anspruchsberechtigung. Zur Begründung hielt er im Wesentlichen fest, dass ihm der Verbleib an der bisherigen Stelle nicht mehr zumutbar gewesen sei, weshalb er diese gekündigt habe.

C. In ihrer Vernehmlassung vom 19. Oktober 2020 schloss die Arbeitslosenkasse 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 erfüllte der Beschwerdeführer seine 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 den Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 299.55 beläuft sich der Streitwert auf Fr. 9'286.05. 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 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. b AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie zu Lasten der Versicherung auf Lohn- oder Entschädigungsansprüche gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber verzichtet hat. Demgegenüber ist eine versicherte Person gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG 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 (vgl. 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 (vgl. ARV 1976 Nr. 18; GERHARD GERHARDS, Kommentar zum AVIG, Bd. I, 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 (vgl. 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 (vgl. 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 (vgl. 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 (vgl. 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 (vgl. 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 (vgl. 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 (vgl. 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 (vgl. 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 (vgl. BGE 117 V 264 E. 3b mit Hinweisen).

4. Im vorliegenden Fall ist zunächst festzustellen, dass der Beschwerdeführer entgegen seinen Ausführungen seine Stelle bei der B._____ AG auf den 31. März 2020 kündigte, ohne dass ihm eine neue Arbeit rechtsgenügend zugesichert war. Von einer zugesicherten neuen Stelle darf

ausgegangen werden, wenn durch ausdrückliche oder stillschweigende übereinstimmende Willensäusserungen von Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin und Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin ein Arbeitsvertrag im Sinne von Art. 319 ff. des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht [OR]) vom 30. März 1911) tatsächlich zustande gekommen ist (vgl. BARBARA KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung, 5. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2019, S. 210). Davon kann im vorliegenden Fall nicht ausgegangen werden, denn der Beschwerdeführer weist einzig auf zwei Vorstellungsgespräche mit der vermeintlichen zukünftigen Arbeitgeberin und seine Bereitschaft hin, eine neue Stelle ab 1. April 2020 anzutreten. Daraus kann aber nicht geschlossen werden, dass eine Stelle tatsächlich zugesichert und ein Arbeitsvertrag rechtsgültig abgeschlossen worden war. Letztlich bestätigt dies auch der Beschwerdeführer, wenn er angibt, dass die ab Mitte März 2020 geltenden Massnahmen zum Schutze der Bevölkerung vor dem Coronavirus das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses verhindert hätten. Es ist mit ihm zwar einig zu gehen, dass die Stellensuche durch den Corona-bedingten Lockdown erschwert wurde. Wäre aber ein Arbeitsvertrag zustande gekommen, hätte er trotz dieser speziellen Situation bei der C.____ AG am 1. April 2020 seine Stelle antreten müssen, führten diese Massnahmen doch nicht automatisch zur Auflösung allfälliger Arbeitsverhältnisse. Da vorliegend keine anderen Beweismittel oder Anhaltspunkte bestehen, die auf eine Zusicherung der Stelle hinweisen, hat der Beschwerdeführer die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen (vgl. oben E. 4; Urteil des Bundesgerichts vom 12. Juni 2014, 9C_701/2013, E. 4.1; BGE 117 V 264 E. 3b mit Hinweisen). Unter diesen Umständen ist mit der Beschwerdegegnerin davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer seine Stelle bei der B.____ AG ohne Zusicherung einer neuen Stelle aufgegeben hat.

5.1 Zu prüfen ist demnach, ob dem Beschwerdeführer ein Verschulden an seiner Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV anzulasten ist.

5.2 Der rechtserhebliche Sachverhalt stellt sich wie folgt dar: Der Beschwerdeführer war ab 1. September 2014 bei der B.____ AG angestellt. Am 3. Februar 2020 kündigte er den Arbeitsvertrag per 4. Februar 2020. Die Arbeitgeberin bestätigte den Erhalt der Kündigung und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 31. März 2020 (vgl. Schreiben der B.____ AG vom 7. und 19. Februar 2020, act. 21 und 23). Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 20. März 2020 gab der Versicherte an, aus gesundheitlichen Gründen gekündigt zu haben. In der Bescheinigung vom 8. April 2020 hielt die ehemalige Arbeitgeberin bei der Frage nach dem Kündigungsgrund fest, dass der Versicherte infolge Krankheit gekündigt habe. Sie wies darauf hin, dass der Beschwerdeführer ab dem 20. Januar 2020 krank gewesen sei. Im Zeugnis betreffend die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen vom 6. Mai 2020 gab der behandelnde Psychiater Dr. med. D.____, FMH Psychiatrie und Psychotherapie, an, der Versicherte habe ihn erstmals am 6. Februar 2020 aufgesucht. Er habe eine sehr belastende Arbeitsplatzsituation geschildert. Die Kündigung sei wichtig gewesen und habe zu einer Besserung der psychischen Beschwerden geführt. Der Beschwerdeführer sei vom 6. Februar 2020 bis 15. März 2020 zu 100 % arbeitsunfähig gewesen. An einem neuen Arbeitsplatz sei der Versicherte ab 1. April 2020 voll

einsatzfähig (vgl. auch act. 22). Im Rahmen des rechtlichen Gehörs führte der Versicherte ebenfalls am 6. Mai 2020 aus, dass er ein Burn-out gehabt habe. Der Hausarzt Dr. med. E.____, FMH Allgemeine Innere Medizin, äusserte sich im Arzteugnis betreffend die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen vom 27. Mai 2020 gegenüber der Arbeitslosenkasse dahingehend, dass der Beschwerdeführer seit dem 20. Januar 2020 bei ihm in ärztlicher Behandlung stehe. Er habe angegeben, durch zu viele Aufgaben überlastet gewesen zu sein, weshalb eine Weiterarbeit nicht zumutbar gewesen sei. Er sei ab dem 20. Januar 2020 bis 7. Februar 2020 zu 100 % arbeitsunfähig gewesen. Am 6. August 2020 hielt Dr. E.____ fest, dass der Beschwerdeführer im Januar 2020 bereits seit 4 Monaten an einem Erschöpfungszustand mit depressiver Verstimmung, verbunden mit Antriebsschwäche und Schlafproblemen gelitten habe. Diese Symptome seien eindeutig im Zusammenhang mit Schwierigkeiten am Arbeitsplatz zu sehen. Diagnostisch läge eine depressive Verstimmung mit ausgeprägter Erschöpfung vor, weswegen er ihn an den Psychiater Dr. D.____ überwiesen habe. Er habe dem Beschwerdeführer dringend geraten, den Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen zu wechseln. Vorliegend macht der Beschwerdeführer geltend, dass er seinen Hausarzt am 21. Januar 2020 aufgesucht habe, um über seine gesundheitlichen Beschwerden zu berichten, die durch die Arbeitsbedingungen bei der B.____ AG ausgelöst worden seien. Der Hausarzt habe einen Bluttest gemacht, der einen stark erhöhten Cholesterinwert ergeben habe. Dieser sei durch Stress ausgelöst worden. Er habe ihm deshalb dringend geraten, die Stelle zu kündigen. In der Folge sei er zu Dr. D.____ gegangen. Nach vier Sitzungen sei es ihm bessergegangen und er habe mit der Stellensuche beginnen können.

6.1 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 genügt ein den Vorstellungen der versicherten Person nicht entsprechendes Betriebsklima hierzu keineswegs (vgl. ARV 1986 Nr. 24 S. 95). Hingegen kann sich eine Unzumutbarkeit indessen 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 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.

6.2 Aufgrund der vorliegenden Akten und der glaubhaften Angaben des Beschwerdeführers ist nicht in Zweifel zu ziehen, dass die Gesundheitsprobleme für ihn der Hauptgrund waren, die angestammte Tätigkeit bei der B.____ AG aufzugeben. Es stellt sich somit die Frage, ob die von ihm vorgebrachte Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis oder durch andere geeignete Beweismittel belegt ist. Gestützt auf die Arzteugnisse der Dres. D.____ und E.____ (vgl. oben E. 5.2) ist entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin davon auszugehen, dass dem Beschwerdeführer im Zeitpunkt der Kündigung vom 3. Februar 2020 ein weiterer Verbleib an der Arbeitsstelle in der Firma B.____ AG aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar war. Diesbezüglich steht

zunächst unbestritten fest, dass Beschwerdeführer am 20. Januar 2020 seinen Hausarzt Dr. E.____ aufsuchte und dieser ihn krankschrieb. Zudem überwies er ihn zur psychiatrischen Behandlung an Dr. D.____, der ihn ab 6. Februar 2020 behandelte. Den Akten liegen dazu zwar keine echtzeitlichen Arztzeugnisse vor; der rechtserhebliche Sachverhalt ist aber unbestritten und findet auch seinen Niederschlag in den Attesten der behandelnden Ärzte vom 6. Mai 2020, 27. Mai 2020 und 6. August 2020. Darin bescheinigen die Dres. D.____ und E.____, dass der Beschwerdeführer ab dem 20. Januar 2020 bis 15. bzw. 31. März 2020 vollständig arbeitsunfähig war. Zudem halten sie klar fest, dass ihm ein weiterer Verbleib an der Arbeitsstelle bei der B.____ AG aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar gewesen sei. Der Psychiater Dr. D.____ brachte in seinem zuhanden der Beschwerdegegnerin ausgestellten Arztzeugnis vom 6. Mai 2020 vor, dass der Beschwerdeführer eine sehr belastende Arbeitsplatzsituation gehabt habe, ohne dass von Seiten der Arbeitgeberin Verbesserungsschritte unternommen worden wären. Aus diesem Grund erachtete der psychiatrische Facharzt den Verbleib an der angestammten Stelle als unzumutbar. Er begründete diese medizinische Beurteilung dahingehend, dass die Kündigung wichtig gewesen sei und zu einer Besserung der psychischen Beschwerden geführt habe. Dieses Arztzeugnis von Dr. D.____ enthält die vom Bundesgericht verlangten Angaben an ein rechtsgenügendes Arztzeugnis, geht aus ihm doch klar und unmissverständlich hervor, dass der Beschwerdeführer seine Arbeit bei der B.____ AG aus gesundheitlichen Gründen nicht fortsetzen konnte und er aufgrund der belastenden Arbeitssituation eine psychiatrische Behandlung in Anspruch nehmen musste. Auch der Hausarzt Dr. E.____ bestätigte am 27. Mai 2020 und am 6. August 2020, dass dem Beschwerdeführer die Arbeit bei der B.____ AG nicht mehr zumutbar gewesen sei. Er teilte mit, dass der Beschwerdeführer seit dem 20. Januar 2020 bei ihm in Behandlung gestanden und auch aus seiner Sicht die Kündigung des Arbeitsverhältnisses angezeigt gewesen sei. Der Versicherte habe an einer depressiven Verstimmung mit ausgeprägter Erschöpfung verbunden mit Antriebsschwäche und Schlafproblemen gelitten. Diese Symptome seien eindeutig im Zusammenhang mit den Schwierigkeiten am Arbeitsplatz zu sehen, weshalb er dem Beschwerdeführer dringend empfohlen habe, den Arbeitsplatz zu wechseln. Da Dr. E.____ als Facharzt der Allgemeinen Inneren Medizin keine adäquate psychiatrische Beurteilung vornehmen konnte, überwies er den Beschwerdeführer an Dr. D.____. Dieser bestätigte in der Folge die Auffassung des Hausarztes und riet dem Beschwerdeführer zur Kündigung der Stelle. Diese Zeugnisse erfüllen somit grundsätzlich die Anforderungen, welche das Bundesgericht in diesem Zusammenhang an eine rechtsgenügende medizinische Beurteilungsgrundlage stellt (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 13. März 2013, 8C_943/2021, E. 3.4). Die von der Beschwerdegegnerin vertretene gegenteilige Ansicht ändert daran nicht. Dabei ist zu berücksichtigen, dass es im Rahmen der Sachverhaltsabklärung nicht angeht, bei den behandelnden Ärzten Arztzeugnisse gemäss vorgegebenen Formularen und Fragen einzuholen und diese sodann ohne weitere Untersuchung des Sachverhalts als ungenügend zu bezeichnen (vgl. Art. 43 Abs. 1 ATSG). Die Beschwerdegegnerin wäre vielmehr verpflichtet gewesen, insbesondere bei Dr. D.____ weitere Informationen einzuholen, nachdem sie dessen Bericht vom 6. Mai 2020 als unzureichend betrachtet hatte. Da die Arztzeugnisse der Dres. D.____ und E.____ aber nach Auffassung des Kantonsgerichts überzeugend sind und sich nicht nur vage, sondern klar und unmissverständlich zu den im Zeitpunkt der Kündigung bestehenden gesundheitlichen Beschwerden äussern, kann rechtsgenügend festgestellt werden, dass ein weiterer Verbleib des Beschwerdeführers an der

Stelle der B.____ AG nicht zumutbar war. Unter diesen Umständen erübrigten sich diesbezüglich weitergehende Sachverhaltsabklärungen.

6.3 Es ist somit mit dem im Sozialversicherungsrecht geltenden Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass dem Beschwerdeführer ein weiterer Verbleib an der bisherigen Arbeitsstelle aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar war. Der Beschwerdeführer gab seine bisherige Arbeitsstelle aufgrund dieser Sachlage daher nicht freiwillig auf und konnte sich für die Kündigung auf triftige Gründe stützen. Seine bisherige Arbeit 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 ersichtlich ist, weshalb eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nicht in Betracht fällt. Der angefochtene Einspracheentscheid der Arbeitslosenkasse vom 7. Juli 2020 ist demnach aufzuheben und die vorliegende Beschwerde ist dementsprechend gutzuheissen.

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

Demgemäss wird **erkannt** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird gutgeheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 7. Juli 2020 wird aufgehoben.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.