



**Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht**

**vom 28. November 2019 (715 19 46 / 304)**

---

**Arbeitslosenversicherung**

**Verletzung des rechtlichen Gehörs, da die formlos eingeholte und in einer Aktennotiz festgehaltene telefonische Auskunft der ehemaligen Arbeitgeberin kein zulässiges und taugliches Beweismittel darstellt**

\_\_\_\_\_  
Besetzung                      Präsidentin Eva Meuli, Gerichtsschreiberin Barbara Vögli

\_\_\_\_\_  
Parteien                      **A.**\_\_\_\_\_, Beschwerdeführerin, vertreten durch Nadja Burkhardt, Advokatin, Advokatur und Notariat Stadthof, Hauptstrasse 47, 4153 Reinach BL

gegen

**Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland**, Bahnhofstrasse 32,  
Postfach, 4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

\_\_\_\_\_  
Betreff                      Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A.1        A.\_\_\_\_\_, geboren 1965, arbeitete ab dem 1. Oktober 2003 bei der B.\_\_\_\_ AG als Hauswartin (vgl. Arbeitsverträge vom 3. Oktober 2003 und vom 18. Januar 2007, Beschwerdebeilagen 3 und 4). Diese beiden Arbeitsverträge wurden von der Arbeitgeberin per 28. Februar 2017 gekündigt (Änderungskündigung, act. 5). Per 1. März 2017 wurde ein neuer Arbeitsvertrag erstellt und die Versicherte in einem 25 % Pensum angestellt (Beschwerdebeilage 5). Die Reduktion des

Arbeitspensums und des Lohnes erfolgte von Arbeitgeberseite her und wurde mit weniger Aufwand und damit reduziertem Lohn begründet (act. 61). In der Folge meldete sich A.\_\_\_\_ am 10. Februar 2017 zur Arbeitsvermittlung für ein 80 %-iges Pensum ab dem 1. März 2017 an (act. 31 ff.). Mit Verfügung vom 19. Juli 2017 lehnte die Kantonale Amtsstelle den Anspruch der Versicherten auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 22. März 2017 ab. Begründet wurde der Entscheid damit, dass die Versicherte seit dem Telefongespräch vom 21. März 2017 nicht mehr auf die Schreiben des RAV reagiert habe und auch nicht mehr erreichbar gewesen sei. Es sei daher davon auszugehen, dass sie nicht vermittlungsbereit sei. Damit fehle es an der für den Anspruch notwendigen Vermittlungsfähigkeit. Ab dem 22. März 2017 werde keine Arbeitslosenentschädigung mehr ausgerichtet (act. 88 ff.). Diese Verfügung erwuchs unangefochten in Rechtskraft. Am 28. August 2017 wurde die Versicherte aufgrund fehlender Vermittlungsfähigkeit vom zuständigen RAV-Mitarbeiter von der Arbeitsvermittlung abgemeldet (act. 110).

A.2 Am 16. Oktober 2017 meldete sich A.\_\_\_\_ erneut beim zuständigen RAV an, ersuchte um Arbeitsvermittlung in einem Pensum von 100 % und beantragte gleichentags die Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung (act. 127, 133). Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 23. Oktober 2017 (act. 138 ff.) gab sie an, dass die Arbeitgeberin per 30. August 2017 gekündigt habe. Grund für die Kündigung seien ihre Alkoholprobleme. Der Arbeitgeberbescheinigung vom 25. Oktober 2017 ist zu entnehmen, dass die B.\_\_\_\_ AG am 31. August 2017 das Arbeitsverhältnis vom 1. März 2017 mündlich und schriftlich per 20. September 2017 gekündigt habe (act. 148 f.). Als Grund für die Kündigung wurde von Arbeitgeberseite her festgehalten, dass die vertraglichen Leistungen nicht erbracht worden seien. Wann der letzte Arbeitstag gewesen sei, könne nicht klar definiert werden. Die Lohnzahlung sei bis 30. September 2017 erfolgt. Dem Arztzeugnis von Dr. med. C.\_\_\_\_, Allgemeine Innere Medizin FMH, vom 13. November 2017 zuhanden der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) kann entnommen werden, dass A.\_\_\_\_ aufgrund einer Krankheit einen Spitalaufenthalt gehabt habe und vom 23. August 2017 bis 30. November 2017 zu 100 % arbeitsunfähig gewesen sei. Unklar sei, ab wann sie wieder 100 % arbeitsfähig sei. Sie könne derzeit keine Tätigkeiten ausüben (act. 155).

Mit Verfügung vom 7. Februar 2018 teilte die Kantonale Amtsstelle der Versicherten mit, dass die Vermittlungsfähigkeit verneint werden müsse (act. 180). Gestützt auf Art. 8 Abs. 1 lit. f, Art. 15 Abs. 1 sowie Art. 28 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 bestehe vom 16. Oktober 2017 bis 14. November 2017 ein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, wenn die anderen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt seien. Da ab 15. November 2017 die Taggelder nach Art. 28 AVIG ausgeschöpft seien, bestehe ab diesem Datum kein Anspruch mehr auf Arbeitslosenentschädigung. Die ärztlichen Zeugnisse würden seit dem 23. August 2017 eine vollständige Arbeitsunfähigkeit attestieren, deren Ende nicht absehbar sei. Aufgrund des Gesundheitszustands sei die Versicherte daher weiterhin nicht in der Lage, eine zumutbare Arbeit anzunehmen oder an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen. Es handle sich somit nicht nur um eine vorübergehende Arbeitsunfähigkeit. Mit Arztzeugnis vom 8. Februar 2018 zuhanden des RAV attestierte Dr. med. D.\_\_\_\_, Gastroenterologie und Hepatologie, Spital E.\_\_\_\_, A.\_\_\_\_ eine Arbeitsunfähigkeit bis 28. Februar 2018 und ersuchte das RAV um IV-Anmeldung (act. 181). Per 14. November 2017,

dem letzten Kontrolltag, wurde die Versicherte im Februar 2018 aufgrund fehlender Vermittlungsfähigkeit von der Arbeitsvermittlung abgemeldet. Die Versicherte erklärte sich am 9. Februar 2018 mit dieser Abmeldung einverstanden (act. 197).

A.3 Mit Verfügung Nr. 524/2018 vom 28. Februar 2018 stellte die Arbeitslosenkasse A.\_\_\_\_\_ ab dem 16. Oktober 2017 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 34 Tage in der Anspruchsberechtigung ein (act. 211). Zur Begründung wurde ausgeführt, dass die Versicherte vom 1. März 2017 bis 30. September 2017 bei der B.\_\_\_\_\_ AG tätig gewesen sei. Diese Arbeitsstelle habe sie am 23. September 2017 gekündigt, indem sie nach Ablauf der ärztlich attestierten Arbeitsunfähigkeit weder ein neues Arztzeugnis eingereicht noch die Arbeit aufgenommen habe. Aus diesem Grund habe ihr die Arbeitgeberin die Kündigung Ende September 2017 per 31. Oktober 2017 überreicht. Da die Versicherte kein Arztzeugnis eingereicht habe und die Arbeit nicht wiederaufgenommen habe, habe sie für den Monat Oktober 2017 keine Lohnzahlung erhalten. Sie habe damit rechnen müssen, aufgrund der Arbeitsverweigerung arbeitslos zu werden, nachdem sie ab dem 23. September 2017 nicht mehr zur Arbeit gegangen sei.

Gegen diese Verfügung erhob A.\_\_\_\_\_, vertreten durch Advokatin Nadja Burkhardt, mit Schreiben vom 28. März 2018 Einsprache und beantragte die Aufhebung der angefochtenen Verfügung und die Bewilligung der unentgeltlichen Rechtspflege mit ihrer Rechtsvertreterin (act. 229). In der Begründung wurde zusammenfassend ausgeführt, dass das Fernbleiben von der Arbeit nicht als fristlose Kündigung aufgefasst werden könne. Die Arbeitgeberin habe keine Klarheit darüber gehabt, ob die Versicherte bewusst und definitiv entschieden habe, der Arbeit fern zu bleiben. Ferner gehe auch die Arbeitgeberin nicht von einer fristlosen Kündigung durch die Versicherte aus, denn jene habe selbst per 31. Oktober 2017 eine ordentliche Kündigung ausgesprochen. Damit liege keine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit vor.

Am 4. Januar 2019 (Eingang KIGA am 7. Januar 2019) reichte Advokatin Nadja Burkhardt der Arbeitslosenkasse weitere Unterlagen zu den Akten (act. 258) und führte im betreffenden Schreiben aus, dass sie neue Erkenntnisse bezüglich des Arbeitsverhältnisses der Versicherten erlangt habe. Sie habe ein Schlichtungsverfahren gegen die Arbeitgeberin eingeleitet. Dieses sei angezeigt gewesen, da keine fristlose Kündigung durch die Versicherte stattgefunden habe. Die Schlichtungsverhandlung sei aufgrund eines Vergleichs zwischen der Versicherten und der Arbeitgeberin abgeboten worden. In diesem Vergleich habe die anwaltlich vertretene Arbeitgeberin den von der Versicherten geforderten Betrag vollumfänglich anerkannt und zugestimmt, diesen zu bezahlen. Demnach sei auch der Gegenanwalt davon ausgegangen, dass das Arbeitsverhältnis noch bestanden habe. Andernfalls hätte er seiner Klientschaft kaum geraten, einen solchen Vergleich abzuschliessen. Damit werde deutlich, dass keine (fristlose) Kündigung durch die Versicherte erfolgt sei und die von der Arbeitslosenkasse vertretene Auffassung falsch sei. Daher seien die verfükten Einstelltage unrechtmässig. Sie halte am Begehren um Aufhebung der Verfügung fest. Die Arbeitgeberin habe im Übrigen bestätigt, dass das Arbeitsverhältnis per 31. Dezember 2017 beendet worden sei. Dementsprechend sei der Versicherten ab dem 1. Januar 2018 unter Berücksichtigung von Art. 28 Abs. 1 AVIG ein Taggeld auszurichten (act. 258). Mit Entscheidung vom 7. Januar 2019 wies das KIGA Baselland als Einspracheinstanz die Einsprache vom 28. März 2018 sowie das Gesuch um unentgeltliche Verbeiständung

mangels Notwendigkeit einer anwaltlichen Verbeiständung im Administrativ- und Einspracheverfahren ab.

A.4 Mit Schreiben vom 28. Januar 2019 (act. 262) teilte die Arbeitslosenkasse der Rechtsvertreterin mit, dass sich der Einspracheentscheid und das Schreiben gekreuzt hätten. Man sei erstaunt, dass sie die Unterlagen, insbesondere den vom 27. November 2018 datierten Vergleich nicht früher eingereicht habe, was einen nunmehr entstandenen Mehraufwand vermieden hätte. Aufgrund der neuen Aktenlage sei erstellt, dass die Versicherte bis 31. Dezember 2017 in einem Arbeitsverhältnis mit der Firma B.\_\_\_\_ AG gestanden sei und Lohnzahlungen erhalten habe. Somit entfalle ein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung für die Zeit seit der Wiederanmeldung zum Leistungsbezug per 16. Oktober 2017. Auch unter Berücksichtigung der nachgereichten Unterlagen sei man nach wie vor der Ansicht, dass die Einsprecherin am Stellenverlust ein Verschulden trage. Es werde an den Ausführungen im Einspracheentscheid vom 7. Januar 2019 festgehalten. Der Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. Januar 2018 gestützt auf Art. 28 Abs. 1 AVIG werde aufgrund der Tatsache, dass sich die Versicherte am 9. Februar 2018 rückwirkend per 16. Oktober 2017 abgemeldet und die kantonale Amtsstelle mit Verfügung vom 7. Februar 2018 zudem die Anspruchsberechtigung ab 15. November 2017 infolge fehlender Vermittlungsfähigkeit abgelehnt habe, abgewiesen.

B. Gegen den Einspracheentscheid vom 7. Januar 2019 erhob A.\_\_\_\_, erneut vertreten durch Advokatin Nadja Burkhardt, am 8. Februar 2019 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Darin beantragte sie unter o/e-Kostenfolge, es seien die Verfügung vom 28. Februar 2018 und der Einspracheentscheid vom 7. Januar 2019 vollständig aufzuheben. Eventualiter sei die Höhe der Einstelltage zu reduzieren. Es sei der Beschwerdeführerin für das Einspracheverfahren die unentgeltliche Verbeiständung mit Advokatin Nadja Burkhardt zu bewilligen. In verfahrensrechtlicher Hinsicht beantragte die Beschwerdeführerin die unentgeltliche Verbeiständung mit ihrer Rechtsvertreterin auch für das vorliegende Beschwerdeverfahren.

C. Mit Verfügung vom 20. Februar 2019 bewilligte das instruierende Präsidium der Beschwerdeführerin die unentgeltliche Verbeiständung mit ihrer Rechtsvertreterin für das vorliegende Beschwerdeverfahren.

D. Mit Verfügung vom 6. März 2019 (Nr. 559/2019) lehnte die Beschwerdegegnerin den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 16. Oktober 2017 bis 31. Dezember 2017 mangels eines anrechenbaren Arbeitsausfalles und Verdienstaufalles ab. In der Begründung wurde festgehalten, dass ab 16. Oktober 2017 während der Rahmenfrist Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung erhoben werde. Gemäss Beschwerdeschrift vom 8. Februar 2019 sei die Versicherte bis 31. Dezember 2017 in einem Arbeitsverhältnis gestanden, weshalb vom 16. Oktober 2017 bis 31. Dezember 2017 kein Anspruch bestehe (act. 313).

E. In ihrer Vernehmlassung vom 29. April 2019 beantragte die Beschwerdegegnerin die Abweisung der Beschwerde.

F. Nachdem die Angelegenheit mit Verfügung vom 3. Mai 2019 dem Präsidium zur Beurteilung überwiesen worden war, reichte die Beschwerdeführerin am 15. Mai 2019 eine Replik ein und hielt an ihrer Auffassung und den Rechtsbegehren fest. Mit Duplik vom 9. Juli 2019 hielt die Beschwerdegegnerin ebenfalls an ihrer bisherigen Auffassung fest.

G. Mit Verfügung vom 8. August 2019 wurde die Angelegenheit dem Präsidium erneut zur Beurteilung überwiesen.

Auf die eingereichten Unterlagen sowie auf die in den Schriften gemachten Ausführungen der Parteien wird – soweit für die Entscheidungsfindung notwendig – in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Die Präsidentin zieht **in Erwägung**:

1. Die formellen Voraussetzungen sind erfüllt, sodass auf die Beschwerde vom 8. Februar 2019 einzutreten ist.

2. Da der Streitwert von insgesamt maximal Fr. 6'899.75 (34 Taggelder à Fr. 80.40 = Fr. 2'733.60 plus geltend gemachtes allfälliges UP-Honorar im Betrag von höchstens Fr. 4'166.15, vgl. act. 245 ff.) die Grenze von Fr. 20'000.-- nicht übersteigt, fällt die Beurteilung der Beschwerde in die Zuständigkeit der präsidierenden Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts (§ 55 Abs. 1 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung [VPO] vom 16. Dezember 1993).

3.1 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. Aufl., Basel 2016, Rz. 828 ff.).

3.2 Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Die Arbeitslosigkeit gilt unter anderem dann als selbst verschuldet, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus auflöst, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert ist, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden kann (Art. 44 Abs. 1 lit. b der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV] vom 31. August 1983). Nach der Rechtsprechung ist bei der Frage der Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ein strenger Massstab anzulegen (ARV 1989 Nr. 7 S. 89 E. 1a).

3.3 Weiter liegt eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG vor, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV). Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV setzt keine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen nach Art. 337 bzw. Art. 346 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) vom 30. März 1911 voraus. Das unkorrekte Verhalten muss auch nicht eine eigentliche Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten darstellen, sondern es genügt, dass die versicherte Person durch ihr sonstiges Verhalten innerhalb und ausserhalb des Betriebs berechtigten Anlass zur Kündigung gab (vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; seit 1. Januar 2007: Bundesgericht, sozialrechtliche Abteilungen] vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1; ARV 1987 Nr. 7; 1982 Nr. 18). Dabei müssen nicht zwingend Beanstandungen in beruflicher Hinsicht vorgelegen haben. Es genügt beispielsweise, dass charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die den Arbeitnehmer für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen, zur Entlassung geführt haben (BGE 112 V 244, E. 1).

Gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (Übereinkommen Nr. 168 der IAO), das für die Schweiz am 17. Oktober 1991 in Kraft getreten ist, kann eine Leistung, auf die eine geschützte Person bei Voll- oder Teilzeitarbeitslosigkeit oder Verdienstausschluss infolge einer vorübergehenden Arbeitseinstellung ohne Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses Anspruch gehabt hätte, nur gekürzt werden, wenn die zuständige Stelle festgestellt hat, dass die betreffende Person vorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat. Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO ist hinreichend bestimmt und klar, um als Grundlage eines Entscheids im Einzelfall dienen zu können, und ist daher direkt anwendbar (BGE 122 V 54 ff.; Urteil des EVG vom 17. Oktober 2000, C 53/00). Aufgrund des grundsätzlichen Primats des Völkerrechts geht Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV vor. Demzufolge führt nicht jedes schuldhafte Verhalten der versicherten Person, das der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat, zu einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG. Das vorwerfbare Verhalten muss gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der IAO vielmehr vorsätzlich erfolgt sein, wobei auch Eventualvorsatz genügt (Urteil des EVG vom 4. Juni 2002, C 371/01, E. 2b).

3.4 Aus dem Dargelegten ergibt sich somit, dass selbstverschuldete Arbeitslosigkeit immer dann vorliegt, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern auf einem nach den persönlichen Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person beruht (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 30. April 2009, 8C\_958/2008, E. 2.2 mit Hinweisen, publ. in: ARV 2009 S. 264).

4.1 Der Sozialversicherungsprozess ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben der Sozialversicherungsträger und das Gericht von Amtes wegen für die richtige und vollständige Abklärung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen. Dieser Grundsatz gilt indes nicht uneingeschränkt; er findet sein Korrelat in den Mitwirkungspflichten der Parteien (BGE 125 V 195 E. 2, 122 V 158 E. 1a, je mit Hinweisen). Der Untersuchungsgrundsatz wird ergänzt

durch den Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft [BV] vom 18. April 1999 sowie Art. 42 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG] vom 6. Oktober 2000). Danach darf auf ein Beweismittel im Verwaltungsverfahren bei der Entscheidung nicht abgestellt werden, ohne der betroffenen Person Gelegenheit zu geben, an der Beweisabnahme mitzuwirken oder wenigstens nachträglich zum Beweisergebnis Stellung zu nehmen (BGE 117 V 284 E. 4c).

4.2 Die Verwaltung als verfügende Instanz und im Beschwerdefall das Gericht dürfen eine Tatsache erst und nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (MAX KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4. Aufl., Bern 1984, S. 136). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (BARBARA KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, 4. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2013, S. 161). Die blosse 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 126 V 360 E. 5b, 125 V 195 E. 2, 121 V 47 E. 2a, 121 V 208 E. 6b). Eine Ausnahme hierzu bildet die Anwendung von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV (vgl. dazu Urteil des EVG vom 17. Oktober 2000, C 53/00, E. 3a). Praxisgemäss muss das der versicherten Person im Rahmen dieser Bestimmung zur Last gelegte Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar feststehen, ansonsten eine Einstellung ausser Betracht fällt (vgl. Urteile des EVG vom 7. November 2002, C 365/01, E. 2 und vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1; siehe im Weiteren auch BGE 112 V 245 E. 1; SVR 1996 ALV Nr. 72 S. 220 E. 3b/bb; THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 835).

4.3 In seiner Beweiswürdigung ist das Gericht regelmässig auf die Parteivorbringen und insbesondere auf die Aussagen der Arbeitgeberin angewiesen. Diese sollte eine Sachverhaltsdarstellung abgeben, ohne am Ausgang des Verfahrens interessiert zu sein und ohne ein Interesse daran zu haben, die versicherte Person in einem ungünstigen Licht erscheinen zu lassen. Solange kein Grund besteht, an den Aussagen der Arbeitgeberin zu zweifeln, ist auf diese abzustellen. Es darf hingegen insbesondere dann nicht einzig auf deren Aussagen zu den Umständen der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses abgestellt werden, wenn diese bestritten und durch keine weiteren Indizien gestützt werden (vgl. BGE 112 V 245 E. 1; ARV 1999 Nr. 8 S. 39 E. 7b; Urteil des EVG vom 8. März 2001, C 102/00, E. 1a). Denn eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung kann, wie eben dargestellt, nur verfügt werden, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststeht und von dieser vorsätzlich ausgeübt wurde. Bei Differenzen zwischen der Arbeitgeberin und dem Arbeitnehmer darf somit nicht ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers geschlossen werden, wenn die Arbeitgeberin nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche sie keine Beweise anführen kann (vgl. Urteil des EVG vom 26. April 2001, C 380/00, E. 2b; BGE 112 V 245 mit Hinweisen; THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 831).

5.1 Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 34 Tage in der Anspruchsberechtigung einstellte.

5.2 Die Beschwerdegegnerin begründet die verfügte Sanktion im angefochtenen Einspracheentscheid zusammengefasst damit, dass die Beschwerdeführerin durch ihr Nichterscheinen am Arbeitsplatz respektive das Unterlassen der Einreichung eines weiteren Arbeitsunfähigkeitszeugnisses das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt habe. Hinweise auf ein unzumutbares Arbeitsverhältnis würden nicht vorliegen. Die Ausführung der Versicherten, dass das Arbeitsverhältnis arbeitgeberseitig ordentlich per 31. Oktober 2017 schriftlich aufgelöst worden sei, sei eine nicht belegte Parteibehauptung. Es wäre die Pflicht der Versicherten gewesen, die Arbeitgeberin darüber zu informieren, dass sie das Arbeitsverhältnis auch nach dem 23. September 2017 nicht wieder aufnehmen können und sie habe dies gegenüber der Arbeitslosenkasse zu belegen. Andernfalls habe die Arbeitgeberin ohne Weiteres davon ausgehen dürfen, dass die Versicherte fristlos kündige. Eine solche sei aber aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht nicht angezeigt gewesen. Die Versicherte hätte das Arbeitsverhältnis beibehalten können und müssen und aufgrund ihrer nachweislichen Arbeitsunfähigkeit hätte sie auch nicht mehr zu Arbeit erscheinen müssen. Damit habe die Versicherte ihre vorzeitige Arbeitslosigkeit selber verschuldet. Hinweise auf ein unzumutbares Arbeitsverhältnis würden keine vorliegen. Die Arbeitslosenkasse bezweifle nicht, dass die Versicherte ihre Arbeit aufgrund ihrer Alkoholprobleme am 23. September 2017 nicht wieder aufnehmen können. Dies würden auch die Arztzeugnisse betreffend die Arbeitsunfähigkeit für die Dauer vom 23. August 2017 bis 28. Februar 2018 bezeugen. Jedoch sei mit dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit erstellt, dass die Versicherte ab 23. September 2017 kein Folgearztzeugnis eingereicht und die Arbeit nicht wiederaufgenommen habe. Aufgrund der Tatsache, dass die Arbeitgeberin von der Alkoholproblematik gewusst habe, habe sie davon ausgehen dürfen, dass die Versicherte die Möglichkeit der Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit bewusst ausgeschlagen habe. So habe sie ohne Weiteres von einer fristlosen Kündigung der Versicherten ausgehen dürfen. An dieser Argumentation hielt die Beschwerdegegnerin auch in der Vernehmlassung vom 29. April 2019 und in der Duplik vom 9. Juli 2019 fest.

5.3 Demgegenüber stellt sich die Beschwerdeführerin zusammenfassend auf den Standpunkt, dass die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit Whatsapp-Nachricht vom 27. August 2017 ohne Nennung eines Kündigungstermins gekündigt habe. Die Arbeitgeberin sei gemäss eigener Aussage im Besitze des fraglichen Arbeitsunfähigkeitszeugnisses gewesen, als sie am 27. August 2017 die Kündigung ausgesprochen habe. Für diesen Umstand spreche auch der zwischen ihr und der Arbeitgeberin am 27. November 2018 geschlossene Vergleich, der ihr Ansprüche aus Kündigung zur Unzeit zuspreche. Aufgrund des Wortlauts der Nachricht vom 27. August 2017 habe sie ferner davon ausgehen müssen, dass sie bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freigestellt werde. Damit könne nicht von einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV ausgegangen werden, sondern – wenn überhaupt – wäre der Verlust der Arbeitsstelle unter Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV zu subsumieren. Diesbezüglich müsse das vorwerfbare Verhalten von der versicherten Person aber vorsätzlich oder zumindest eventualvorsätzlich erfolgt sein. Habe diese nur grobfahrlässig zur Kündigung durch die Arbeitgeberin beigetragen, sei eine Einstellung nicht zulässig. Zudem müsse das Verhalten auch klar belegt sowie kausal für die Kündigung gewesen sein. Die Beschwerdeführerin leide seit mehr als zehn Jahren unter einer Alkoholkrankung. Aufgrund der langjährigen Alkoholabhängigkeit sei sie auch mehrfach hospitalisiert ge-

wesen. In diesem Zusammenhang sei auch eine Anmeldung bei der Invalidenversicherung erfolgt. Es müsse deshalb davon ausgegangen werden, dass ausschliesslich die Erkrankung der Beschwerdeführerin und die damit einhergehende Problematik wie die krankheitsbedingten Abwesenheiten Grund für die Kündigung gewesen seien. Die krankheitsbedingte Abwesenheit der Beschwerdeführerin reiche nicht aus, um von einer Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten auszugehen. Die ehemalige Arbeitgeberin habe eine Lohnfortzahlungspflicht infolge Kündigung zur Unzeit bis zum 31. Dezember 2017 anerkannt. Die Beschwerdeführerin sei somit erst ab dem 1. Januar 2018 arbeitslos, was die Beschwerdegegnerin spätestens seit der Eingabe vom 4. Januar 2019 hätte feststellen sollen. Der Anspruch der Beschwerdeführerin habe sich somit auf den 1. Januar 2018 verschoben. Es sei unbeachtlich, dass die Beschwerdeführerin zu jenem Zeitpunkt arbeitsunfähig gewesen sei, da ihr unbestrittenermassen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung nach Art. 28 Abs. 1 AVIG zukomme.

6.1 Die Beschwerdegegnerin stützte sich im angefochtenen Einspracheentscheid in sachverhaltlicher Sicht auf die Auskunft des ehemaligen Vorgesetzten der Beschwerdeführerin (Ziff. 11 des Einspracheentscheids). Am 3. August 2018 holte sie bei ihm eine telefonische Stellungnahme bezüglich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein (act. 231). Der diesbezüglichen Aktennotiz der Beschwerdegegnerin kann entnommen werden, dass der Vorgesetzte ausgeführt habe, dass er die Versicherte schon lange kenne. Sie sei schwer alkoholkrank und habe deshalb die Arbeit nach Ablauf des ersten Arztzeugnisses am 23. September 2017 nicht mehr aufnehmen können. Er habe nur dieses eine Arztzeugnis erhalten. Danach habe er keine Informationen mehr erhalten. Es gebe keine schriftliche Kündigung. Für ihn sei klar gewesen, dass die Versicherte nicht mehr werde arbeiten kommen. Sie könne jederzeit wieder bei ihm arbeiten, aber gesundheitlich könne sie dies wohl nicht. Sie habe ihre Wohnung per Ende Juni 2018 abgegeben.

6.2 Gemäss höchstrichterlicher Rechtsprechung darf auf ein Beweismittel im Verwaltungsverfahren bei der Entscheidung nicht abgestellt werden, ohne der betroffenen Person Gelegenheit zu geben, an der Beweisabnahme mitzuwirken oder wenigstens nachträglich zum Beweisergebnis Stellung zu nehmen. Soweit die betroffene Person bei der Beweiserhebung (z.B. beim Einholen einer Auskunft) nicht dabei ist, muss für sie überprüfbar sein, welche Fragen und Sachverhaltsdarstellungen der Auskunftsperson unterbreitet worden sind, was dann nicht zutrifft, wenn deren mündliche oder telefonische Auskunft lediglich in einer Aktennotiz festgehalten wird. Eine formlos eingeholte und in einer Aktennotiz festgehaltene mündliche bzw. telefonische Auskunft stellt deshalb nur insoweit ein zulässiges und taugliches Beweismittel dar, als damit blosse Nebenpunkte, namentlich Indizien und Hilfstatsachen, festgestellt werden. Sind aber Auskünfte zu wesentlichen Punkten des rechtserheblichen Sachverhaltes einzuholen, kommt grundsätzlich nur die Form einer schriftlichen Anfrage und Auskunft bzw. die mündliche Einvernahme unter Führung eines Protokolls in Betracht (Urteil des EVG vom 26. Januar 2001, C 271/00, E. 3 a).

6.3 Entgegen des Wortlauts der Aktennotiz und allenfalls auch der Aussage des Vorgesetzten hält die Beschwerdegegnerin im Einspracheentscheid in Ziffer 11 fest, dass es für den ehemaligen Vorgesetzten klar gewesen sei, dass die Versicherte nicht mehr zur Arbeit kommen werde und "fristlos kündige". Diese Aussage "fristlos kündige" ist so aber in der Aktennotiz nicht enthalten, sondern nur die allgemeine Aussage des Vorgesetzten, dass es für ihn klar gewesen

sei, dass die Beschwerdeführerin ihre Arbeit auch nach Ablauf der attestierten Arbeitsunfähigkeit nicht wieder aufnehmen können. Insofern gibt die Beschwerdegegnerin die Einschätzung des Vorgesetzten im Einspracheentscheid nicht korrekt wieder. Abgesehen davon, dass dessen Aussage abgeändert wurde, handelt es sich bei seiner Auskunft nicht um die Ermittlung von Nebenpunkten, sondern vielmehr um die Feststellung von wesentlichen Punkten des Sachverhalts. Es ging um die Klärung der Frage, ob die Beschwerdeführerin oder die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis kündigte. Gestützt darauf entschied die Beschwerdegegnerin, dass ein Einstellungsgrund gegeben ist. Die telefonische Auskunft des ehemaligen Vorgesetzten der Beschwerdeführerin hielt die Beschwerdegegnerin aber lediglich in einer formlosen Aktennotiz fest, die bezüglich ihrer Richtigkeit und Vollständigkeit vom ehemaligen Vorgesetzten nicht unterzeichnet worden ist. Auch die Fragestellung selber geht aus der Notiz nicht hervor. Das so geführte Gespräch zwischen der Beschwerdegegnerin und dem Vorgesetzten, festgehalten einzig in dieser Notiz, kann nicht als taugliches und zulässiges Beweismittel für die Erstellung des Sachverhalts gelten. Bei dieser Sachverhaltsabklärung hätte die Beschwerdeführerin, die ja inzwischen sogar anwaltlich vertreten war, zudem involviert werden müssen. Diese Vorgehensweise verletzte den Anspruch der Beschwerdeführerin auf rechtliches Gehör.

6.4 Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist formeller Natur. Die Verletzung des Rechts auf Akteneinsichtnahme und Äusserung führt unabhängig davon, ob die fraglichen verfahrensrechtlichen Mängel einen Einfluss auf das Ergebnis haben, grundsätzlich zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids (BGE 126 V 132 E. 2b mit Hinweisen). Die Frage einer allfälligen Verletzung des Gehörsanspruchs kann das Gericht grundsätzlich nicht nur aufgrund von Parteibehauptungen und im Rahmen gestellter Rechtsbegehren, sondern auch von Amtes wegen prüfen ("iura novit curia"; BGE 116 V 182 E. 1a). Nach der Rechtsprechung kann eine – nicht besonders schwerwiegende – Verletzung des rechtlichen Gehörs als geheilt gelten, wenn die betroffene Person die Möglichkeit erhält, sich vor einer Beschwerdeinstanz zu äussern, die sowohl den Sachverhalt wie die Rechtslage frei überprüfen kann. Die Heilung eines Mangels soll aber die Ausnahme bleiben (BGE 127 V 438 E. 3d aa).

6.5 Damit ist die Angelegenheit bereits aus formellen Gründen gutzuheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 7. Januar 2019 wird aufgehoben. Die Angelegenheit müsste an die Beschwerdegegnerin zurückgewiesen werden, damit diese die Beweiserhebung beziehungsweise die Auskunft der ehemaligen Arbeitgeberin zu den Umständen der Vertragsauflösung in der gebotenen Form sowie unter entsprechender Mitwirkung der Beschwerdeführerin vornimmt. Von einer Rückweisung an die Beschwerdegegnerin kann aber abgesehen werden, da der Einspracheentscheid auch aus materiellen Gründen aufzuheben ist, wie nachfolgend aufzuzeigen sein wird.

7.1 Zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin das Arbeitsverhältnis kündigte. Eine Selbstkündigung ohne die Zusicherung einer nachfolgenden Arbeitsstelle ist Voraussetzung, um eine Sanktion gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV auszusprechen.

7.2 Seit Beginn der Anmeldung im Oktober 2017 vertrat die Beschwerdeführerin die Auffassung, dass das Arbeitsverhältnis von der Arbeitgeberin gekündigt worden sei. Im Formular "Antrag auf Arbeitslosenentschädigung" vom 23. Oktober 2017 gab sie an, dass die Firma per 30. August 2017 mündlich gekündigt habe (act. 137). Die Arbeitgeberin selbst gab in der Arbeitgeberbescheinigung vom 25. Oktober 2017 an, dass sie am 31. August 2017 per 20. September 2017 mündlich und schriftlich gekündigt habe (act. 149). Weiter liegt eine schriftliche Bestätigung bei den Akten, die von der Beschwerdeführerin am 9. Februar 2018 unterschrieben wurde (act. 182). Darin wurde festgehalten, dass die Versicherte bestätige, dass sie im Oktober 2017 von der ehemaligen Arbeitgeberin keinen Lohn mehr erhalten habe und dass die Kündigung am 21. August 2017 auf den 20. September 2017 per SMS erfolgt sei. Im Formular "rechtliches Gehör / Fragebogen" vom 17. Februar 2018 gab die Beschwerdeführerin sodann an, dass die Kündigung durch den Vorgesetzten erfolgt sei. Sie habe das Arbeitsverhältnis nicht aus gesundheitlichen Gründen aufgelöst (act. 205). Weiter liegt bei den Akten der Beschwerdegegnerin ein Ausdruck eines Whatsapp-Chatverlaufs zwischen der Beschwerdeführerin und ihrem Vorgesetzten vom 27. August 2017 (act. 275 ff.). Diesem kann entnommen werden, dass sich der Vorgesetzte gezwungen sah, die Arbeit vorsorglich zu kündigen und den Job bis auf weiteres anderweitig erledigen zu lassen. Er habe erfahren, dass neben der Alkoholkrankung noch weitere Gebrechen bestehen würden, die es der Versicherten nicht mehr ermöglichen würden, den Job als Hauswartin zu erledigen. Sodann wird im Vergleich, der zwischen der Beschwerdeführerin und der Arbeitgeberin am 27. November 2018 geschlossen wurde, unter Ziffer 1 unter anderem festgehalten, dass die Arbeitgeberin in unzulässiger Weise gekündigt habe (act. 249).

7.3 Bei dieser Ausgangslage ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV klarerweise nicht gerechtfertigt. Es fehlt an der zwingend vorausgesetzten Selbstkündigung durch die Beschwerdeführerin. Daran vermag auch die Email des Vorgesetzten vom 17. Dezember 2017 nichts zu ändern (act. 166). Der Vorgesetzte hält darin fest, dass das letzte Arzteugnis vom 23. August 2017 datiert sei und bis zum 22. September 2017 gegolten habe. Seit diesem Zeitpunkt habe sich die Arbeitnehmerin weder gemeldet noch die Arbeit aufgenommen. Man akzeptiere daher die durch die Willensäusserung (das Nichterscheinen am Arbeitsplatz) ausgesprochene Kündigung der Arbeitnehmerin per Ende September 2017 auf den 31. Oktober 2017. Eine Lohnabrechnung Oktober 2017 sei nicht erstellt worden, da man die Auffassung vertrete, dass keine weiteren Lohn- oder Gehaltsansprüche mehr bestehen würden. Hierbei handelt es sich um eine Sachverhaltsinterpretation des ehemaligen Vorgesetzten der Beschwerdeführerin, auf die nicht abgestellt werden kann; denn wie von der Beschwerdeführerin zu Recht vorgetragen, ist eine Kündigung durch eine der Parteien nicht leichthin anzunehmen. Hierfür braucht es klare Aussagen oder konkrete Handlungsweisen, die keinen anderen Schluss als denjenigen einer einseitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zulassen. Das Nichterscheinen am Arbeitsplatz alleine, insbesondere nach einer längeren ärztlich attestierten Arbeitsunfähigkeit, kann nicht als Kündigung der Arbeitnehmerin interpretiert werden.

8.1 Die Beschwerdeführerin führt sodann aus, dass eine Einstellung gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV ebenfalls nicht zulässig sei. Die Beschwerdegegnerin äussert sich nicht dazu.

8.2 Gestützt auf die vorliegenden Akten ist davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin der Arbeitgeberin zwar Anlass zur Kündigung gab, weil sie ihre Arbeit nicht mehr ihrem Pflichtenheft entsprechend verrichten konnte. Dieses Verhalten kann ihr aber aufgrund ihrer Krankheit und der sich daraus ergebenden Arbeitsunfähigkeit, die durchwegs ärztlich attestiert worden war und die der Arbeitgeberin auch bekannt war, nicht vorgeworfen werden. So attestierte Dr. C.\_\_\_\_\_ am 25. Oktober 2017 eine 100 %-ige Arbeitsunfähigkeit vom 23. August 2017 bis 22. September 2017, vom 23. September 2017 bis 29. Oktober 2017 und vom 30. Oktober 2017 bis 30. November 2017 (act. 150 ff., vgl. auch Arztzeugnis vom 13. November 2017, act. 155). Dr. D.\_\_\_\_\_ schrieb die Beschwerdeführerin vom 30. November 2017 bis 28. Februar 2018 aufgrund eines Unfalles teilweise arbeitsunfähig (act. 167 ff. und 181). Weiter liegt bei den Akten ein Zeugnis von Dr. C.\_\_\_\_\_ vom 16. Januar 2018 zuhanden des Sozialdienstes (act. 282). Darin hält Dr. C.\_\_\_\_\_ fest, dass der Beschwerdeführerin seit dem 1. September 2017 bis auf Weiteres die Suche einer neuen Wohnung aus medizinischen Gründen nicht zugemutet werden könne. Es fänden seit September 2017 intensive medizinische Abklärungen, Untersuchungen und Therapien statt. Vor diesem Hintergrund steht fest, dass die Beschwerdeführerin ihre Arbeitsstelle nicht aufgrund eines schuldhaften Fehlverhaltens verlor, sondern aufgrund ihrer Erkrankung. Damit ist eine Einstellung gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV ebenfalls nicht möglich.

9. Somit ergibt sich aus dem Gesagten, dass die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin zu Unrecht für 34 Tage in der Anspruchsberechtigung einstellte. Soweit die Beschwerdegegnerin die Anspruchsberechtigung ab 1. Januar 2018 unter dem Hinweis auf die rückwirkende Abmeldung per 14. November 2017 und die Verfügung der Kantonalen Amtsstelle vom 7. Februar 2018 verneinte (vgl. dazu Aktennotiz vom 22. Januar 2019, act. 259 und Schreiben an Rechtsvertreterin vom 28. Januar 2019, act. 262), kann ihr nicht gefolgt werden. Die rückwirkende Abmeldung erfolgte in Unkenntnis der wesentlichen Tatsache, dass das Arbeitsverhältnis erst per 31. Dezember 2017 endete. Davon hatten weder die Beschwerdeführerin noch der RAV-Mitarbeiter, der die Abmeldung ausfüllte, Kenntnis. Aufgrund dieses wesentlichen Willensmangels kommt der Erklärung keine Gültigkeit zu. Auch der Verfügung der Kantonalen Amtsstelle kommt keine formelle Rechtskraft zu, da darin von einem offensichtlich unrichtigen Sachverhalt ausgegangen wurde (vgl. auch die Verfügung der Beschwerdegegnerin vom 6. März 2019). Damit hat die Beschwerdegegnerin zu prüfen, ob die weiteren Anspruchsvoraussetzungen gegeben sind. In diesem Zusammenhang steht fest, dass Dr. D.\_\_\_\_\_ der Beschwerdeführerin ab dem 30. November 2017 eine teilweise Arbeitsunfähigkeit attestierte. Zudem hat die Beschwerdegegnerin zu prüfen, ob und falls ja, ab wann die Beschwerdeführerin bei der Invalidenversicherung zum Leistungsbezug angemeldet wurde. In diesem Zusammenhang ist sie auch auf Art. 27 Abs. 3 ATSG hinzuweisen, wonach eine Pflicht des Sozialversicherungsträgers besteht, die versicherte Person oder die Angehörigen unverzüglich darüber in Kenntnis zu setzen, wenn er feststellt, dass die betreffenden Personen Leistungen anderer Sozialversicherungen beanspruchen können.

10.1 Streitig und zu prüfen ist weiter, ob die Beschwerdegegnerin den Antrag der Beschwerdeführerin um Bewilligung der unentgeltlichen Rechtsvertretung im Einspracheverfahren zu

Recht verneinte. Die Beschwerdegegnerin führte im Einspracheentscheid aus, dass es am Erfordernis der Notwendigkeit scheitere. Weder aus rechtlicher noch aus tatsächlicher Sicht würden sich schwierige Fragen stellen. Weiter sei die Versicherte beim Sozialdienst angemeldet und dieser habe sie aufgrund fehlender interner Ressourcen angewiesen, eine externe Rechtsvertretung beizuziehen. Es wäre der zuständigen Rechtsvertreterin bzw. der Versicherten grundsätzlich möglich und zumutbar gewesen, das Einspracheverfahren zu bestreiten. Die externe Rechtsvertretung sei aus objektiver Sicht nicht notwendig gewesen.

Die Beschwerdeführerin stellt sich auf den Standpunkt, dass sie mit Analphabetismus zu kämpfen habe. Der Beschwerdegegnerin hätten mehrere Unterlagen vorgelegen, die dies bestätigen würden. Unter anderem sei sie von der Beschwerdegegnerin zu einem Alphabetisierungskurs angemeldet worden. Weiter gehe aus dem ärztlichen Zeugnis von Dr. C.\_\_\_\_\_ vom 16. Januar 2018 hervor, dass sie ab dem 1. September 2017 nicht mehr dazu fähig gewesen sei, sich auf Wohnungssuche zu begeben. Dies müsse auch für die Wahrnehmung allgemeiner administrativer Belange, insbesondere die Vornahme rechtlicher Handlungen, gelten. Zwar werde die Beschwerdeführerin durch die Sozialhilfe unterstützt. Die zuständige Sozialarbeiterin habe die Rechtsvertreterin indessen ersucht, aufgrund der Komplexität des Falles sowie aufgrund fehlender Kapazitäten seitens der Sozialhilfe, die Beschwerdeführerin nebst der arbeitsrechtlichen Streitigkeit auch im Verfahren gegenüber der Arbeitslosenversicherung zu vertreten. Es sei somit dargetan, dass der Beschwerdeführerin von der Sozialhilfe angeraten worden sei, sich anwaltlich vertreten zu lassen. Es könne ihr folglich kein Vorwurf gemacht werden, keine anderen Fach- oder Vertrauensleute aufgesucht zu haben. Aufgrund der arbeitsrechtlichen Komponente handle es sich um eine komplexe Fragestellung.

10.2 Gemäss Art. 37 Abs. 4 ATSG wird der gesuchstellenden Person im Sozialversicherungsverfahren ein unentgeltlicher Rechtsbeistand bewilligt, wo die Verhältnisse es erfordern. Kumulative Voraussetzungen für die unentgeltliche Verbeiständung sind Bedürftigkeit, Nichtaussichtslosigkeit der Rechtsbegehren sowie sachliche Gebotenheit der Vertretung (BGE 132 V 200 E. 4.1). Bei den Voraussetzungen der finanziellen Bedürftigkeit und der fehlenden Aussichtslosigkeit ist keine strengere Prüfung als im Gerichtsverfahren angebracht (vgl. UELI KIESER, ATSG-Kommentar, 3. Aufl., Zürich 2015, S. 531). Demgegenüber ist die Voraussetzung der Erforderlichkeit der Vertretung für das Verwaltungsverfahren strenger zu prüfen als im Beschwerdeverfahren gemäss Art. 61 lit. f ATSG (vgl. Urteile des Bundesgerichts vom 7. April 2017, 8C\_669/2016, E. 2.1, vom 10. April 2015, 8C\_48/2015, E. 4.1, publ. in: ARV 2015 S. 161, und vom 24. Januar 2006, I 812/05, E. 4.3). Eine Rechtsprechung, die darauf hinausliefe, in praktisch allen oder den meisten Verwaltungsverfahren die Notwendigkeit der anwaltlichen Vertretung zu bejahen oder diese unter den gleichen Voraussetzungen wie im Beschwerdeverfahren zu gewähren, stände im Widerspruch zur gesetzlichen Regelung (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 3. Mai 2018, 8C\_240/2018, 3.2). Die Notwendigkeit der unentgeltlichen Verbeiständung ist auch nur in Ausnahmefällen zu bejahen, weil im sozialversicherungsrechtlichen Verwaltungsverfahren der Untersuchungsgrundsatz gilt (Art. 43 ATSG, vgl. dazu Erwägung 4.1 hiervor). Die Geltung des Untersuchungsgrundsatzes rechtfertigt somit einen strengen Massstab, schliesst aber die sachliche Gebotenheit der unentgeltlichen Verbeiständung nicht grundsätzlich aus (BGE 130 I 180 E. 3.2, 125 V 32 E. 4b). Es müssen sich schwierige Fragen rechtlicher oder tatsächlicher Natur

stellen. Zu berücksichtigen sind die konkreten Umstände des Einzelfalls, Eigenheiten der anwendbaren Verfahrensvorschriften sowie weitere Besonderheiten des jeweiligen Verfahrens. Neben der Komplexität der Rechtsfragen und der Unübersichtlichkeit des Sachverhalts fallen auch bei der versicherten Person liegende Gründe in Betracht, etwa ihre Fähigkeit, sich im Verfahren zurechtzufinden. Massgebend ist dabei auch die Frage, ob die Vertretung durch einen Sozialarbeiter bzw. eine Sozialarbeiterin oder durch Fach- und Vertrauensleute sozialer Institutionen in Frage kommt (BGE 132 V 200, E. 4.1; Urteile des Bundesgerichts vom 7. April 2017, 8C\_669/2016, E. 2.1, vom 7. Juli 2016, 8C\_676/2015, E. 7.1, nicht publ. in BGE 142 V 342, vom 14. Juni 2017, 9C\_680/2016, E. 4.1.1, vom 6. April 2017, 9C\_29/2017, E. 1 und vom 23. Februar 2016, 8C\_931/2015, E. 3, publ. in: SVR 2016 IV Nr. 17 S. 50; vgl. auch UELI KIESER, a.a.O., S. 530).

10.3 Vorliegend sind Umstände gegeben, aufgrund welcher die Notwendigkeit einer rechtlichen Verbeiständung im Einspracheverfahren ausnahmsweise zu bejahen ist. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass es sich bei der verfügten Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 34 Tagen um einen erheblichen Eingriff in die Rechtsstellung der Beschwerdeführerin handelt. Zudem mussten tatsächliche als auch rechtliche Standpunkte vorgetragen werden, denn sowohl der dem Einspracheentscheid zugrundeliegende Sachverhalt wie auch dessen rechtliche Subsumtion waren umstritten. Dies alleine würde aber noch nicht ausreichen. Vorliegend kommt erschwerend hinzu, dass die Beschwerdeführerin aufgrund ihrer Alkoholerkrankung und der ausgewiesenen Lese- und Schreibschwäche nicht in der Lage war, ihre Ansprüche gegenüber der Beschwerdegegnerin substantiiert zu vertreten und geltend zu machen. Es fehlt ihr an administrativer Gewandtheit. Selbst die Anmeldung bei der Beschwerdegegnerin musste von einer Sachbearbeiterin derselben ausgefüllt werden. Es liegen damit besondere, in der Person der Beschwerdeführerin liegende Gründe vor, die eine anwaltliche Vertretung notwendig machen. Zudem geht es um komplexe arbeitsrechtliche Zusammenhänge, die sich direkt auf die Frage des Einstellungsgrunds auswirken.

In einer solchen Situation ist der Beizug einer anwaltlichen Vertretung nicht zu verwehren. Es wird eine fachliche Kompetenz vorausgesetzt, welche die gesundheitlich beeinträchtigte Beschwerdeführerin selbst nicht aufweist und welche sie sich nur durch den Beizug einer Rechtsvertreterin bzw. eines Rechtsvertreters verschaffen konnte. Der Einwand der Beschwerdegegnerin, dass sich die Beschwerdeführerin mit dem Beizug von Fach- und Vertrauensleuten sozialer Institutionen oder unentgeltlicher Rechtsberatungsstellen behelfen müsse, zielt ins Leere. In der Regel sind diese Personen keine Juristen, weshalb von ihnen nicht verlangt werden kann, komplexere Sachverhalts- und Rechtsfragen kompetent zu beantworten (vgl. dazu auch die Email des Sozialdienstes vom 4. Februar 2019, act. 268). Damit war eine anwaltliche Vertretung im Einspracheverfahren sachlich geboten. Die finanzielle Bedürftigkeit und die fehlende Aussichtslosigkeit des Einspracheverfahrens sind zwischen den Parteien nicht umstritten und ohne weiteres zu bejahen. Das Gesuch der Beschwerdeführerin um unentgeltliche Verbeiständung ab dem 8. März 2018 ist somit zu bewilligen und die Beschwerde ist damit auch in diesem Punkt gutzuheissen.

11. Damit ist zusammenfassend festzuhalten, dass die Beschwerde vollumfänglich gutgeheissen wird. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 7. Januar 2019 ist aus formellen wie auch materiellen Gründen aufzuheben. Eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit liegt nicht vor, weshalb eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG nicht gerechtfertigt ist. Die Beschwerdeführerin hat damit – soweit die weiteren Anspruchsvoraussetzungen gegeben sind – ab dem 1. Januar 2018 Anspruch auf Arbeitslosentschädigung. Weiter ist der Anspruch der Beschwerdeführerin auf unentgeltliche Verbeiständung für das Administrativ- und Einspracheverfahren mit Wirkung ab dem 8. März 2018 gegeben. Die Angelegenheit wird zur Festsetzung des Honorars von Advokatin Nadja Burkhardt an die Beschwerdegegnerin zurückgewiesen.

12.1 Art. 61 lit. a ATSG hält fest, dass der Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein hat. Es sind deshalb für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben.

12.2 Laut Art. 61 lit. g ATSG hat die obsiegende Beschwerde führende Person Anspruch auf Ersatz der Parteikosten. Vorliegend ist die Beschwerdeführerin obsiegende Partei. Damit ist ihr eine Parteienschädigung zu Lasten der Beschwerdegegnerin zuzusprechen. Die Rechtsvertreterin der Beschwerdeführerin hat in ihrer Honorarnote vom 15. Mai 2019 für das vorliegende Verfahren gesamthaft einen Zeitaufwand von 30 Stunden und 25 Minuten geltend gemacht, wovon 8 Stunden und 20 Minuten als Aufwand der Rechtsvertreterin und 22 Stunden und 5 Minuten als Aufwand des/der Volontär/in ausgewiesen werden. Hinzu kommen Auslagen in der Höhe von Fr. 128.40. Der ausgewiesene Zeitaufwand muss als zu hoch bezeichnet werden. So werden für das Verfassen der Rechtsschrift und das Aktenstudium durch den Volontär bzw. die Volontärin 17 Stunden und 45 Minuten geltend gemacht. Selbst unter Berücksichtigung des Umstands, dass dem erhöhten Aufwand bei der Arbeit von Praktikantinnen und Praktikanten mit dem tieferen Stundenansatz bereits Rechnung getragen wird, erscheint der geltend gemachte Aufwand als zu hoch. Für die Ausarbeitung der Rechtsschrift inklusive Aktenstudium erscheint in Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles ein Aufwand von zehn Stunden als angemessen. Hinzu kommt, dass die Aufwendungen, die aufgrund der Besprechungen zwischen der Rechtsvertreterin und dem Volontär bzw. der Volontärin entstanden sind, nicht der Beschwerdegegnerin übertragen werden können (Aufwand Rechtsvertreterin minus 1 Std., Aufwand Volontär/in minus 1 Std. und 10 Min.). Der übrige Aufwand wird als angemessen betrachtet. Die Aufwendungen der Rechtsvertreterin sind nach dem Ausgeführten auf 7 Stunden und 20 Minuten und diejenigen der Volontärin bzw. des Volontärs auf 13 Stunden und 10 Minuten zu kürzen. Diese sind zum geltend gemachten Ansatz von Fr. 200.-- bzw. Fr. 133.-- entschädigen. Der Beschwerdeführerin ist demnach eine reduzierte Parteienschädigung in der Höhe von Fr. 3'675.30 (7 Std. und 20 Min. à Fr. 200.-- plus 13 Std. und 10 Min. à Fr. 133.-- plus Auslagen von Fr. 128.40 zuzüglich 7,7 % Mehrwertsteuer) zu Lasten der Beschwerdegegnerin zuzusprechen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://: 1. Die Beschwerde wird vollumfänglich gutgeheissen und der Einspracheentscheid vom 7. Januar 2019 wird aufgehoben.

2. Die Angelegenheit wird zur Festsetzung der Höhe des Honorars an die Beschwerdegegnerin zurückgewiesen.
3. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
4. Die Beschwerdegegnerin hat der Beschwerdeführerin für das vorliegende Beschwerdeverfahren eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 3'675.30 (inkl. Auslagen und Mehrwertsteuer von 7,7 %) zu bezahlen.

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