Kantonsgericht
Basel-Landschaft
Abteilung Sozialversicherungsrecht

Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 16. Juli 2012 (715 11 305 / 193)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit

Besetzung	Präsident Andreas Brunner, Gerichtsschreiber Pascal Acrémann
Parteien	A.____, Beschwerdeführerin, vertreten durch Dr. Anton Lauber, Advokat, Faissgärtli 17, Postfach 641, 4144 Arlesheim gegen **Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland**, Bahnhofstrasse 32, 4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin
Betreff	Einstellung der Anspruchsberechtigung

A. Die 1973 geborene A.____ war vom 1. August 1991 bis 31. August 2008 zunächst bei der B.____ und ab 1. September 2008 bei deren Tochter-Gesellschaft, der C____AG, als Mitarbeiterin Back-Office angestellt. Am 12. März 2010 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis per 30. Juni 2010. Infolge Krankheit von A.____ verlängerte sich dieses bis 31. Dezember 2010. Am 8. Dezember 2010 meldete sich A.____ beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Münchenstein (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und erhob am 7. Januar 2011 bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Kasse) Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. Januar 2011. Mit Verfügung Nr. 169/2011 vom 25. Januar 2011 stellte die Kasse A.____ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. Januar 2011 für 24 Tage in der Anspruchs-

berechtigung ein. Daran hielt die Einspracheinstanz des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit Basel-Landschaft (KIGA) mit Entscheid vom 19. Juli 2011 fest.

B. Hiergegen erhob A.____, vertreten durch Advokat Dr. Anton Lauber, am 6. September 2011 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), wobei sie unter Kostenfolge die vollumfängliche Aufhebung des Einspracheentscheides vom 19. Juli 2011 und die Ausrichtung der ungekürzten Taggelder ab dem 3. Januar 2011 beantragte.

C. In ihrer Vernehmlassung vom 9. Dezember 2011 schloss das KIGA auf Abweisung der Beschwerde.

D. Im Rahmen einer amtlichen Erkundigung ersuchte das Kantonsgericht die behandelnden Ärzte Dr. med. D.____, FMH Psychiatrie und Psychotherapie, und Dr. med. E.____, FMH Allgemeine Innere Medizin, zur Arbeitsfähigkeit der Beschwerdeführerin vor der Kündigung durch die Arbeitgeberin am 12. März 2010 Stellung zu nehmen. Zudem wurde die C____AG zu einer Stellungnahme aufgefordert. Zu den Ausführungen der behandelnden Ärzte sowie der C____AG vom 15. März 2012, 2. April 2012 und 1. Mai 2012 nahmen die Parteien am 30. Mai 2012 Stellung.

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

1.1 Gemäss Art. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 i.V.m. Art. 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 ist ein Gericht als letzte kantonale Instanz für die Beurteilung von Beschwerden aus dem Bereich der Sozialversicherung sachlich zuständig. Örtlich zuständig ist nach Art. 100 Abs. 3 AVIG i.V.m. 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. 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 - unter Berücksichtigung des Fristenstillstandes vom 15. Juli 2011 bis und mit dem 15. August 2011 (Art. 38 Abs. 4 lit. b ATSG) - auch fristgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 10'000.-- durch Präsidialentscheid. Im vorliegenden Fall ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Umfang von 24 Tagen bei einem Taggeld von Fr. 189.20 und deshalb ein Streitwert von Fr. 4'540.80 zu beurteilen. Über die Beschwerde ist demnach präsidial zu entscheiden.

2. Streitig ist, ob die Kasse die Versicherte infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu Recht für die Dauer von 24 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

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 Verwaltungssanktion ist sie vom Gesetzmässigkeits-, Verhältnismässigkeits- und Verschuldensprinzip beherrscht (THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Koller/Müller/Rhinow/Zimmerli, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 2. Aufl., Basel 2007, Rz. 822 ff.).

3.2 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden ist. Dieser Tatbestand erfasst Verhaltensweisen der versicherten Person, die kausal für den Eintritt der Arbeitslosigkeit sind und eine Verletzung der Pflicht, Arbeitslosigkeit zu vermeiden, bedeuten. Art. 44 Abs. 1 AVIV zählt in den lit. a-d beispielhaft Tatbestände auf, die unter den Begriff der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit fallen. So liegt selbstverschuldete Arbeitslosigkeit unter anderem dann 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 Schweizerisches Obligationenrecht (OR) vom 30. März 1911 voraus. Das unkorrekte Verhalten muss auch nicht unbedingt 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; Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung [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 f. E. 1). Selbstverschuldete Arbeitslosigkeit im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt also immer dann vor, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt (vgl. Urteil 8C_958/2008 vom 30. April 2009 E. 2.2 mit Hinweisen, publ. in: ARV 2009 S. 264).

3.3 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 Verdienstausfall 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 dem Arbeitgeber 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 Eventualvorsatz ist im Zusammenhang mit Art. 44 lit. a AVIV anzunehmen, wenn die versicherte Person vorhersehen kann oder damit rechnen muss, dass ihr Verhalten zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führt (THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 831). Im Rahmen von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIG darf somit bei blosser Fahrlässigkeit keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgen (JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Zürich 1998, S. 76 f.). Im Entscheid vom 6. Juni 2012, 8C_872/2011, E. 4.2.1 f. hat das Bundesgericht - unter Hinweis auf den im Strafrecht geltenden Massstab - festgestellt, dass Eventualvorsatz und bewusste Fahrlässigkeit auf der Wissensseite übereinstimmen, indem dem Täter die Möglichkeit, das Risiko der Tatbestandsverwirklichung bewusst ist. Die entscheidende Differenz liegt auf der Willensseite. Auch wer jene Möglichkeit erkennt, kann sich, selbst leichtfertig, über sie hinwegsetzen, d.h. darauf vertrauen bzw. mit der Einstellung handeln, dass schon nichts passieren werde, zumal, wenn er den Eintritt des Erfolgs innerlich ablehnte (bewussten Fahrlässigkeit). Demgegenüber erfordert der Eventualvorsatz, dass der Täter sich für die Tatbestandsverwirklichung entscheidet, sie in Kauf nimmt. Weitestgehend ausser Frage stehen dürfte das Willenselement nur, wenn der Täter die Tatbestandsverwirklichung für so naheliegend hält, dass die Bereitschaft, sie als Folge seines Verhaltens hinzunehmen, vernünftigerweise nicht mehr bezweifelt werden kann; oder wenn sie ihm, im eigentlichen Sinn des Wortes, erwünscht oder recht war, wie wohl auch noch im Falle schierer Gleichgültigkeit. Als Faustregel formuliert: dass der Täter die Tatbestandsverwirklichung in Kauf genommen hat, liegt grundsätzlich näher, je wahrscheinlicher es ihm erschien, dass sie eintreten könnte, und je weniger er sie innerlich ablehnte, und umgekehrt (vgl. auch Urteil des Bundesgerichts vom 16. Juni 2008, 8C_504/2007, E. 5.4 mit Hinweis). Zu den Umständen, die allenfalls auf eventualvorsätzliches Verhalten schliessen lassen, gehören die Grösse des dem Täter bekannten Risikos der Tatbestandsverwirklichung, die Schwere der Sorgfaltspflichtverletzung, die Beweggründe des Täters und die Art der Tathandlung. Das Gericht darf vom Wissen des Täters auf dessen Willen schliessen, wenn sich dem Täter der Eintritt des Erfolgs als so wahrscheinlich aufdrängte, dass die Bereitschaft, ihn als Folge hinzunehmen, vernünftigerweise nur als Inkaufnahme des Erfolgs ausgelegt werden kann. Was der Täter wusste, wollte und in Kauf nahm, betrifft innere Tatsachen und ist somit Tatfrage. Rechtsfrage ist hingegen, ob im Lichte der festgestellten Tatsachen der Schluss auf Eventualvorsatz berechtigt erscheint (BGE 138 V 74

E. 8.4.1 mit Hinweisen; zum Ganzen: Urteil des Bundesgerichts vom 6. Juni 2012, 8C_872/2011, E. 4.2.1 f.).

4.1 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben Versicherungsträger und Gerichte von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen 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 Hinweisen). 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). Die Mitwirkungspflicht kommt als allgemeiner Verfahrensgrundsatz auch im kantonalen Beschwerdeverfahren zur Anwendung und bedeutet das aktive Mitwirken der Parteien bei der Feststellung des Sachverhalts (vgl. THOMAS LOCHER, Grundriss des Sozialversicherungsrechts, 3. Aufl., Bern 2003, S. 446 f., 489 f.; FRITZ GYGI, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Aufl., Bern 1983, S. 284 f.).

4.2 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. Ein derartiges Verhalten muss demnach als solches auch bewiesen werden und nicht bloss mit dem ansonsten im Bereich des Sozialversicherungsrechts erforderlichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit erstellt sein (vgl. Urteil des EVG vom 26. April 2006, C 11/06, E. 3). 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; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 831).

5. Zu prüfen ist zunächst, ob der Beschwerdeführerin zu Recht ein vorsätzliches Verhalten, welches in beweismässiger Hinsicht klar feststehen muss, zur Last gelegt wurde.

6. Der rechtserhebliche Schachverhalt stellt sich wie folgt dar:

6.1 Mit Schreiben vom 12. März 2010 wurde das Arbeitsverhältnis durch die Arbeitgeberin mit der Begründung gekündigt, dass die Leistungen und der Arbeitseinsatz der Versicherten nicht mehr den Erwartungen entsprechen würden. Im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs nahm die Versicherte zur Kündigung Stellung (vgl. Fragebogen rechtliches Gehör der Kasse vom 17. Januar 2011) und erklärte: "Mein Arbeitseinsatz war mehr als 100%. Man hat mich nicht ganz korrekt beurteilt. Deshalb habe ich ein Differenzbereinigungsgespräch verlangt. Es hat nicht viel genützt!". Im Rahmen des Einspracheverfahrens führte die Arbeitgeberin auf Anfrage des KIGA am 19. April 2011 aus, in den ersten zehn Monaten sei sie mit den Leistungen und dem Arbeitsverhalten der Versicherten zufrieden gewesen. Die Arbeitsmotivation der Versicherten habe ab Herbst 2009 erheblich nachgelassen. Die Aussage der Versicherten, die Arbeitsmotivation habe mehr als 100% betragen, treffe nicht zu. Zudem stimme nicht, dass es nach dem Vorgesetztenwechsel auf den 1. Januar 2009 zu Spannungen zwischen der Versicherten und der neuen Vorgesetzten gekommen sei, weshalb erstere gesundheitliche Probleme erlitten habe. Die Gründe für die Verschlechterung von Arbeitsleistung und Motivation seien vielmehr persönlicher Natur, u.a. sei ihr der Arbeitsweg zu lang gewesen. Die Versicherte sei mehrmals verspätet zur Arbeit erschienen und beim Weiterleiten von Telefonaten habe sie in vielen Fällen weder den Namen noch den Grund des Anrufes wiedergeben können. Die Versicherte habe für die ihr angebotene Telefonschulung kein Interesse und trotz Aufforderung keine Initiative zur Verbesserung der Situation gezeigt. Eine schriftliche Verwarnung sei vor der Kündigung nicht erfolgt. Indes sei die Versicherte in wöchentlichen Sitzungen und Einzelgesprächen von der Vorgesetzten auf Fehlverhalten und die wahrnehmbar nachlassende Motivation hingewiesen worden. Anfang 2010 sei ihr explizit mitgeteilt worden, dass sie die Erwartungen nicht mehr erfülle. Am 12. Februar 2010 sei ein Unterstützungsgespräch geführt worden, wobei die Versicherte weder konkrete Verbesserungsvorschläge noch Wünsche geäussert habe. Am 5. März 2010 habe das Beurteilungsgespräch stattgefunden und am 12. März 2010 sei ein Differenzbereinigungsgespräch durchgeführt worden. Die zuständige Taggeldversicherung, die F.____ habe Dr. med. G.____, FMH Psychiatrie und Psychotherapie, mit einem Gutachten beauftragt. Am 27. Oktober 2010 sei der Versicherten mitgeteilt worden, dass Dr. G.____ keinen Gesundheitsschaden mit Auswirkung auf die Arbeitsfähigkeit habe diagnostizieren können. Vielmehr fehle ihr die Motivation zur Weiterführung der jetzigen Arbeitstätigkeit. Die Versicherte sei aber mit dieser Beurteilung nicht einverstanden gewesen und habe ausgesagt, dass sie psychische Beschwerden mit Auswirkung auf die Arbeitsfähigkeit habe. Nachdem die Versicherte anlässlich eines Gesprächs mit der HR-Beraterin am 15. Februar 2010 den Wunsch einer beruflichen Veränderung geäusserte habe, sei eine externe Laufbahnberatung durchgeführt worden. Die Versicherte sei ermuntert und aufgefordert worden, sich auf dem Arbeitsmarkt zu bewerben. Dieser Aufforderung sei diese - unter Hinweis, nicht hinreichend Energie für eine Neuorientierung zu haben - jedoch nicht nachgekommen.

6.2 Aktenkundig sind Zwischenzeugnisse vom 6. September 2007, 31. August 2008 und 9. Juni 2009. Demnach wurde der Versicherten eine einwandfreie Arbeitsleistung und Arbeitsbereitschaft attestiert. Zudem liegen zwei Arbeitszeugnisse mit Datum vom 31. Dezember 2010 unterschiedlichen Inhalts vor: In der - nach Angaben der Arbeitgeberin - ersten Version wurde darauf hingewiesen, dass die Versicherte ab Januar 2010 den Anforderungen und den Belastungen der Stelle vermehrt nicht mehr gewachsen gewesen sei, was zu längeren gesundheitli-

chen Abwesenheiten und mangels einer geeigneten Stelle zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens der Arbeitgeberin geführt habe. Demgegenüber wurde im nachweislich aktuellen Zeugnis (vgl. das von der Arbeitgeberin mit Schreiben vom 15. März 2012 eingereichte Schreiben der Versicherten vom 15. September 2011, wonach sie die Arbeitgeberin aufforderte, den Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses anders zu formulieren) darauf hingewiesen, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund einer beruflichen Neuorientierung der Versicherten aufgelöst worden sei.

6.3 In den Akten finden sich weiter Unterlagen zu den Mitarbeitergesprächen vom 6. März 2009, 8. Juli 2009 und 5. März 2010. Im Gesprächsbogen (Beobachtungsperiode vom 1. September 2008 bis 31. Dezember 2008) vom 6. März 2009 wurden Arbeitsleistung und Arbeitsverhalten der Versicherten insgesamt noch als "gut erfüllt" beurteilt. Im Rahmen des Standortgesprächs vom 8. Juli 2009 wurden - ohne weitere Begründung - das individuelle Arbeitsziel 1 ("Sicherstellung Anwesenheit am Empfang und telefonische Erreichbarkeit während den Öffnungszeiten") und das Kriterium "Methodenkompetenz" als "teilweise erfüllt" beurteilt. Im Übrigen wurden die Ziele, Kompetenzen und Fähigkeiten der Versicherten als "gut erfüllt", teilweise als "besonders gut erfüllt" bewertet. Im Gesprächsbogen (Beobachtungsperiode vom 1. Januar 2009 bis 31. Dezember 2009) vom 5. März 2010 wurde festgehalten, dass die Anforderungen an das Arbeitsergebnis "nicht erfüllt", und diejenigen an das Arbeitsverhalten "teilweise erfüllt" seien. Da die Versicherte mit dieser Beurteilung nicht einverstanden war, wurde ein Differenzbereinigungsgespräch durchgeführt. Im Protokoll vom 12. März 2010 wurde seitens der Vorgesetzten festgehalten, dass die Beurteilung der Arbeitsziele 1 und 2 ("Sicherstellung Anwesenheit am Empfang und telefonische Erreichbarkeit während den Öffnungszeiten"; "Führen der Telefonzentrale zur internen und externen Zufriedenheit") zu Recht als "nicht erfüllt" bzw. "teilweise erfüllt" beurteilt worden seien. Die Versicherte sei bereits anlässlich der Beurteilung vom 8. Juli 2009 auf Unzulänglichkeiten hingewiesen und aufgefordert worden, diese zu verbessern. Auch sei die Beurteilung des Kompetenzziels "eigenverantwortliches Handeln" zu Recht mit "nicht erfüllt" bewertet worden. Die Versicherte habe trotz mehrmaliger Aufforderung durch Vorgesetzte keine Anstrengungen unternommen, ihr Verhalten zu ändern. Demgegenüber sei das Beurteilungskriterium "Methodenkompetenz" - unter Berücksichtigung, dass dieses insgesamt eher gering zu gewichten sei - nicht bloss als "teilweise erfüllt", sondern als vielmehr "gut erfüllt" zu beurteilen.

6.4 Bei den Akten liegt ein Schreiben der F.____ zu Handen der Beschwerdeführerin vom 27. Oktober 2010. Darin wurde festgehalten, dass Dr. G.____ keine Gesundheitsschädigung habe diagnostizieren können, die ab dem Untersuchungsdatum vom 18. Oktober 2010 zu einer Einschränkung der Arbeitsfähigkeit führen würde. Vielmehr fehle ihr die Motivation zur Weiterführung der jetzigen Arbeitstätigkeit.

6.5.1 Mit Zeugnissen vom 9. April 2010, 10. November 2010, 8. Dezember 2010 attestierte der behandelnde Hausarzt Dr. E.____ der Versicherten vom 5. bis 25. April 2010, vom 10. bis 17. November 2010 und vom 8. Dezember bis 17. Dezember 2010 eine vollständige Arbeitsunfähigkeit. Sodann bescheinigte Dr. D.____, dass die Versicherte seit dem 20. April 2010 in sei-

ner Behandlung sei. Er attestierte der Versicherten im Zeitraum ab 20. April 2010 bis 31. Dezember 2010 eine zeitweise vollständige resp. teilweise Arbeitunfähigkeit.

6.5.2 Auf Anfrage des Kantonsgerichts führte Dr. F.____ am 2. April 2012 aus, dass die Versicherte mit Auswirkung auf die Arbeitsfähigkeit ein Schulter-Nacken-Syndrom, Rückenschmerzen, eine mittelgradige depressive Episode und ein Erschöpfungs- und Überforderungssyndrom aufgewiesen habe. Aufgrund der Rückenschmerzen und des Erschöpfungszustandes habe er der Versicherten ab 14. Dezember 2009 eine vollständige Arbeitsunfähigkeit bescheinigt. Dem beigelegten Auszug aus der Krankengeschichte ist zu entnehmen, dass Dr. F.____ bereits am 16. Dezember 2009 eine "psycho-physische Überforderung", anlässlich der Sprechstunde vom 20. Januar 2010 ein "chronisches Syndrom der Lendenwirbelsäule (LWS) und eine depressive Grundstimmung", am 19. März 2010 eine "reaktive Depression", am 26. März 2010 eine "Depression" und am 9. April 2010 eine "depressive Störung" feststellte. Nach den beigelegten Zeugnissen vom 16. Dezember 2009, 20. Januar 2010, 19. März 2010, 26. März 2010 und 9. April 2010 attestierte er der Versicherten vom 14. bis 18. Dezember 2009, vom 19. bis 29. Januar 2010, vom 16. bis 26. März 2010, vom 27. März bis 4. April 2010 und vom 5. bis 25. April 2010 eine vollständige Arbeitsunfähigkeit.

In seiner Stellungnahme vom 1. Mai 2012 führte Dr. D.____ aus, dass er die Versicherte seit dem 20. April 2010 behandle und deshalb über den Zeitraum vom Herbst 2009 bis 12. März 2010 keine Angaben machen könne. Nach Angaben der Versicherten sei sie von ihrer ehemaligen Arbeitgeberin getäuscht worden. Man habe ihr Zusagen bezüglich ihrer Stelle gemacht, welche nie eingehalten worden seien. Stattdessen sei sie mit Aufgaben betraut worden, welche nicht ihrer Qualifikation entsprochen hätten. Die ihr ursprünglich zugesagte Stelle sei mit einer Kollegin besetzt worden, so dass sie den Eindruck gewonnen habe, man wolle sie möglichst rasch wieder loswerden. Man habe ihre Arbeit kritisiert und ihr Fehler angelastet, für die sie nicht verantwortlich gewesen sei. In der Folge habe sie sich zunehmend verunsichert und überfordert gefühlt. Sie habe ihren Elan und ihre Energie verloren und sei depressive geworden. Zunehmend seien auch körperliche Schmerzen aufgetreten. Sie habe ihre Situation am Arbeitsplatz immer mehr als "Mobbing" empfunden. Irgendwann habe sie dann das Gefühl gehabt, ihre Situation nicht mehr aushalten zu können und ihren Hausarzt konsultiert. Dieser habe sie bis 25. April 2010 zu 100% arbeitsunfähig geschrieben und ihr geraten, sich in ambulante psychiatrische Behandlung zu begeben. So habe er sie am 20. April 2010 erstmals gesehen.

7.1 Aus den vorliegenden Unterlagen ergibt sich, dass die Arbeitgeberin zunächst mit den Leistungen und dem Arbeitsverhalten der Versicherten zufrieden war. Am 12. März 2010 löste die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit der Begründung auf, dass die Leistungen und der Arbeitseinsatz der Beschwerdeführerin nicht mehr den Erwartungen entsprechen würden. Diese - von der Beschwerdeführerin bestrittenen - Angaben bestätigte die Arbeitgeberin auch in ihrer Stellungnahme vom 19. April 2011. Sie führte aus, dass die Arbeitsmotivation der Versicherten ab Herbst 2009 erheblich nachgelassen habe und die Gründe für die Leistungseinbusse nicht auf gesundheitliche Beschwerden, sondern vielmehr auf "persönliche Gründe" zurückzuführen seien. Im Widerspruch dazu hielt sie im ersten Arbeitszeugnis vom 31. Dezember 2010 fest, dass die Versicherte den Anforderungen und den Belastungen der Stelle vermehrt nicht mehr

gewachsen gewesen sei, was zu längeren gesundheitlichen Abwesenheiten und mangels einer geeigneten internen Stelle zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens der Arbeitgeberin geführt habe. Ungeachtet dieser widersprüchlichen Angaben vermag die Arbeitgeberin zwar ein Nachlassen der Arbeitsmotivation festzustellen. Indes kann sie die Ursache für das Verhalten der Versicherten nicht zuverlässig beurteilen. Dies gilt umso mehr, als die Beschwerdeführerin ärztliche Atteste vorzuweisen vermag, die gesundheitliche Beeinträchtigungen bescheinigen. So legte der im fraglichen Zeitraum behandelnde Arzt Dr. E.____ mittels Zeugnissen und dem Auszug aus der Krankengeschichte überzeugend dar, dass bei der Beschwerdeführerin - neben somatischen Beschwerden eine "psycho-physische Überforderung" resp. eine depressive Entwicklung festzustellen war, die schliesslich eine fachärztliche Behandlung bei Dr. D.____ erforderte. Soweit die Beschwerdegegnerin gestützt auf die Angaben der Arbeitgeberin vom 19. April 2011 resp. das Informationsschreiben der F.____ von 27. Oktober 2010 darauf hinweist, dass nach Ansicht des Gutachters Dr. G.____ ab November 2010 keine Einschränkung der Arbeitsfähigkeit mehr ausgewiesen war, ist festzustellen, dass diese Einschätzung von Dr. G.____ nicht den hier relevanten Zeitraum beschlägt und deshalb die Angaben des behandelnden Arztes nicht zu entkräften vermag. Demnach ist gestützt auf die nachvollziehbaren und echtzeitlichen Berichte des Hausarztes Dr. E.____ davon auszugehen, dass die Versicherte gesundheitliche Beschwerden (Schulter Nacken-Syndrom, Rückenschmerzen, mittelgradige depressive Episode, Erschöpfungs- / Überforderungssyndrom) mit Auswirkung auf die Arbeitsfähigkeit aufwies. Vor diesem Hintergrund erscheint eine krankheitsbedingte Verschlechterung von Arbeitsleistung und Motivation nachvollziehbar, zumal die Symptome Antriebsmangel, Interessensverlust und eine verminderte Konzentration zum typischen Beschwerdebild einer Depression gehören (vgl. ICD-10 F32 / F33). Unter Berücksichtigung, dass ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung nur dann gegeben ist, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht auf objektive Faktoren zurückzuführen ist, sondern in einem vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt und ein derartiges Verhalten bewiesen werden und nicht bloss mit dem ansonsten im Bereich des Sozialversicherungsrechts erforderlichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit erstellt sein muss, ist unter diesen Umständen ein schuldhaftes Verhalten der Versicherten nicht erstellt. Jedenfalls kann unter Berücksichtigung aller Umstände nicht geschlossen werden, dass der Versicherten eine Kündigung der Arbeitsverhältnisses innerlich gleichgültig oder gar gewünscht war (vgl. E. 3.4 hiervor).

7.2 Nach dem Gesagten steht somit fest, dass aufgrund der vorliegenden Unterlagen ein eventualvorsätzliches Verhalten der Beschwerdeführerin in beweismässiger Hinsicht nicht hinreichend erstellt und von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung deshalb abzusehen ist. Die Beschwerde ist demnach in Aufhebung des angefochtenen Einsprachentscheides gutzuheissen.

8.1 Gemäss Art. 61 lit. a des Bundesgesetzes über den allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 ist das Verfahren vor dem kantonalen Sozialversicherungsgericht für die Parteien kostenlos. Es sind deshalb keine Verfahrenskosten zu erheben.

8.2 Gemäss Art. 61 lit. g ATSG hat die obsiegende Beschwerde führende Person Anspruch auf Ersatz der Parteikosten. Der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers hat in seiner Honorarnote vom 19. Juni 2012 für das vorliegende Beschwerdeverfahren einen Zeitaufwand von 32.42 Stunden und Barauslagen in der Höhe von Fr. 151.-- geltend gemacht. Bei der Bemessung der Parteientschädigung ist zunächst zu beachten dass der Aufwand betreffend die Korrespondenz mit einer Rechtsschutzversicherung praxisgemäss nur in geringem Ausmass abgegolten werden. Überdies ist der geltend gemachte Aufwand für das vorliegenden Verfahren als zu hoch zu bezeichnen. Angesichts der sich stellenden Sachverhalts- und Rechtsfragen sowie des Aktenumfangs erscheint im vorliegenden Fall und im Quervergleich mit ähnlich gelagerten Fällen ein Aufwand von insgesamt 15 Stunden als angemessen. Die Bemühungen sind zu dem in Sozialversicherungsprozessen für durchschnittliche Fälle zur Anwendung gelangenden Stundenansatz von Fr. 250.-- zu entschädigen. Damit ist der Beschwerdeführerin für das vorliegenden Beschwerdeverfahren eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 4'213.10 (15 Stunden à Fr. 250.-- und Auslagen von Fr. 151.-- zuzüglich 8% Mehrwertsteuer zu lassen der Kasse zuzusprechen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

://: 1. In Gutheissung der Beschwerde werden der Einspracheentscheid vom 19. Juli 2011 und die Verfügung Nr. 169/2011 vom 25. Januar 2011 aufgehoben.

2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3. Die Öffentliche Arbeitslosenkasse hat der Beschwerdeführerin eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 4'213.10 (inkl. Auslagen und Mehrwertsteuer) zu bezahlen.