



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 2. Dezember 2016 (715 15 320 / 327)

Arbeitslosenversicherung

Der Beschwerdeführer wurde zu Unrecht für 24 Tage in der Taggeldanspruchsberechtigung eingestellt, da es ihm im Rahmen seiner Schadenminderungspflicht aus medizinischen Gründen nicht zumutbar war, bis zur Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle beim bisherigen Arbeitgeber zu bleiben; die Beschwerde wird deshalb gutgeheissen

_____ Besetzung Präsident Andreas Brunner, Gerichtsschreiberin Barbara Vögli

_____ Parteien **A.**_____, Beschwerdeführer

gegen

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

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. A._____, Jahrgang 1990, war zuletzt vom 31. März 2014 bis 30. April 2015 bei der B.____ AG angestellt. Am 8. April 2015 meldete er sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Laufen (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und erhob bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Kasse) Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Mai 2015. Mit Verfügung Nr. 1067/2015 vom 10. Juni 2015 stellte die Kasse A._____ wegen selbstverschulde-

ter Arbeitslosigkeit ab dem 1. Mai 2015 für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Mit Entscheidung vom 11. September 2015 hiess die Einspracheinstanz des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit Basel-Landschaft (KIGA), Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse Basel-Landschaft, die dagegen vom Versicherten erhobene Einsprache teilweise gut und reduzierte die Einstelldauer auf 24 Tage.

B. Hiergegen erhob A.____ am 12. Oktober 2015 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), und beantragte die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 11. September 2015.

C. Die Beschwerdegegnerin schloss in ihrer Vernehmlassung vom 28. Dezember 2015 auf Abweisung der Beschwerde und verwies zur Begründung in erster Linie auf den angefochtenen Einspracheentscheid.

D. Zwecks weiterer Abklärung des Sachverhalts holte das Kantonsgericht bei Dr. med. C.____, Fachärztin FMH Allgemeine Innere Medizin, und bei Dr. med. D.____, Facharzt FMH Allgemeine Innere Medizin, eine amtliche Erkundigung ein. Dr. D.____ und Dr. C.____ beantworteten mit Schreiben vom 3. März 2016 resp. mit Schreiben vom 2. Mai 2016 die ihnen gestellten Fragen.

E. Mit Eingabe vom 10. August 2016 nahm die Beschwerdegegnerin zum Ergebnis der amtlichen Erkundigung Stellung und hielt an ihren bisherigen Anträgen fest. Der Beschwerdeführer liess sich nicht mehr vernehmen.

Auf die einzelnen Ausführungen der Parteien in den Schriften und die Unterlagen wird – soweit notwendig – in den Erwägungen eingegangen.

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 kam der Beschwerdeführer seinen Kontrollpflichten im Kanton Basel-Landschaft nach, weshalb die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts zu bejahen ist. Laut § 54 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht als einzige gerichtliche Instanz des Kantons Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungs-

träger gemäss Art. 56 ATSG, weshalb auch die sachliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts gegeben ist. Auf die im Übrigen form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist daher 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 sind eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Umfang von 24 Tagen bei einem Taggeld von Fr. 140.-- und damit ein Streitwert von Fr. 3'360.-- zu beurteilen. Über die Beschwerde ist demnach präsidial zu entscheiden.

2. Streitig ist, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu Recht für die Dauer von 24 Tagen in der Anspruchsberechtigung einstellte.

3.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um 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, in: Schindler/Tanquerel/Tschannen/Uhlmann, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, 3. Aufl., Basel 2016, Rz. 828).

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. Eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit liegt dann vor, wenn und soweit der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und den persönlichen Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt (ARV 1982 Nr. 4 S. 39). 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 (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV).

3.3 Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV findet die Schadenminderungspflicht (Art. 17 Abs. 1 AVIG) ihre Grenze grundsätzlich im Zumutbarkeitsgedanken. So gilt nach Art. 16 Abs. 1 AVIG eine Arbeit noch 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 (BGE 124 V 238 E. 4; ARV 1986 Nr. 23 mit Hinweisen; THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 838). Wenn nicht besondere Umstände vorliegen, darf einer versicherten Person zugemutet werden, wenigstens so lange am Arbeitsplatz zu verbleiben, bis sie eine neue Stelle gefunden hat (ARV 1976 Nr. 18;

GERHARD GERHARDS, Kommentar zum AVIG, Bd. I, N. 27 zu Art. 16; JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 116). Die Zumutbarkeit zum Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle wird dabei strenger beurteilt als die Zumutbarkeit zum Antritt einer neuen Stelle (BGE 124 V 234 E. 4b/bb mit Hinweisen).

3.4 Der Begriff der Unzumutbarkeit ist im Lichte von Art. 20 lit. c des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 21. Juni 1988 über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit (IAO-Übereinkommen; für die Schweiz in Kraft seit dem 17. Oktober 1991) auszulegen. Staatsvertraglich wird nur das freiwillige („volontairement“) Aufgeben einer Stelle ohne triftigen Grund („sans motif légitime“) sanktioniert. Damit dürfen bei einer völkerrechtskonformen Auslegung von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV keine überhöhten Anforderungen an die Zumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz gestellt werden; insbesondere sind bei der Zumutbarkeitsprüfung auch subjektive Beweggründe der versicherten Person zu berücksichtigen. Vermag die versicherte Person für das Verlassen der Stelle legitime Gründe zu nennen, kann nicht von einer freiwilligen Preisgabe der Beschäftigung im Sinne des Übereinkommens gesprochen werden (Urteil des Bundesgerichts vom 30. April 2009, 8C_958/2008, E. 2.2 mit Hinweisen).

3.5 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. Eine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen muss durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel) belegt sein. Aus Gründen der Rechtssicherheit darf sich die Arbeitslosenkasse nicht mit blossen Behauptungen der versicherten Person begnügen, sondern benötigt vielmehr zweckdienliche Beweismittel, welche primär die versicherte Person im Rahmen der ihr obliegenden Mitwirkungspflicht bei der Abklärung des Sachverhalts beizubringen hat (BGE 124 V 234 E. 4b/bb).

3.6 Dagegen vermögen ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen (SVR 1997 ALV Nr. 105 S. 323, C 128/96). Bei Schwierigkeiten wie Auseinandersetzungen, Stresssituationen und dergleichen ist es der versicherten Person grundsätzlich zuzumuten, ihre Stelle nicht ohne Zusicherung einer neuen Anschlussstelle aufzugeben. Das Bundesgericht hat festgehalten, dass belastende Verhältnisse am Arbeitsplatz eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht rechtfertigen. Sie können aber allenfalls beim Verschulden berücksichtigt werden (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG, seit 2007 Schweizerisches Bundesgericht] vom 29. Oktober 2003, C 133/03, E. 3.2 mit Hinweisen). Auch ein den Vorstellungen der versicherten Person nicht entsprechendes Betriebsklima genügt hierzu keineswegs (ARV 1986 Nr. 24 S. 95).

4.1 In verfahrensrechtlicher Hinsicht ist schliesslich auf folgende Verfahrensgrundsätze hinzuweisen: Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben Versicherungsträger und Gerichte von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechts-

erheblichen 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 (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 (BGE 125 V 193 E. 2, Urteil des Bundesgerichts vom 17. Juni 2009, 8C_412/2009, E. 1).

4.2 Das Kantonsgericht besitzt in Sozialversicherungssachen die vollständige Überprüfungsbefugnis und ist in der Beweismwürdigung frei (§ 57 VPO in Verbindung mit Art. 61 Satz 1 ATSG; Art. 61 lit. c ATSG). Die Verwaltung als verfügende Instanz und – im Beschwerdefall – das Gericht dürfen eine Tatsache sodann nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (MAX KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, Bern 1984, S. 136). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (BGE 126 V 360 E. 5b; 125 V 195; 121 V 47 E. 2a; 208 E. 6b mit Hinweis). Sodann ist darauf hinzuweisen, dass bei sich widersprechenden Angaben der versicherten Person die Beweismaxime gilt, wonach die sogenannten spontanen „Aussagen der ersten Stunde“ in der Regel unbefangener und zuverlässiger sind als spätere Darstellungen, die bewusst oder unbewusst von nachträglichen Überlegungen versicherungsrechtlicher oder anderer Art beeinflusst sein können (BGE 115 V 133 E. 8c).

5.1 Die Beschwerdegegnerin ging im angefochtenen Einspracheentscheid davon aus, dass dem Beschwerdeführer das Verbleiben an seiner bisherigen Arbeitsstelle bei der Firma B.____ AG weiterhin zuzumuten gewesen wäre. Im Einspracheentscheid anerkannte sie, dass zwischen dem Einsprecher und seinen Vorgesetzten während Monaten ein angespanntes Verhältnis bestanden habe, was zu gesundheitlichen Beschwerden wie Schlafstörungen und Bauchschmerzen geführt habe. Es sei verständlich, dass dieser Zustand den Wunsch nach einer neuen Stelle gefördert und der Einsprecher die Arbeitsstelle rasch habe verlassen wollen. Dennoch könne aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht und nach der strengen Praxis des Bundesgerichts im Bereich der Selbstkündigung nicht von einer zwingenden Selbstaufgabe gesprochen werden. Zwar seien die gesundheitlichen Probleme nicht in Zweifel zu ziehen. Diese hätten beim Entschluss, das Arbeitsverhältnis zu beenden, sicherlich eine Rolle gespielt. Es sei aber davon auszugehen, dass vor allem der schwierige Umgang mit den Vorgesetzten und damit das angespannte Verhältnis im Vordergrund gestanden hätten. Zudem stellte sich die Beschwerdegegnerin auf den Standpunkt, dass die eingereichte ärztliche Bestätigung nicht genug aussagekräftig sei.

5.2 Der Beschwerdeführer bringt vor, dass die Beschwerdegegnerin die ärztlichen Einschätzungen nicht korrekt gewürdigt habe. Es sei ihm ärztlicherseits vom 3. März 2015 bis 6. März 2015 eine 100 %-ige Arbeitsunfähigkeit attestiert worden. Die ganze Problematik habe aber schon vorher begonnen. Er habe sich Ende Februar in den Ferien etwas erholen können.

Seine Ärztin habe dies mit dem Zeugnis vom 1. Oktober 2015 präzisiert und den Leidensdruck attestiert. Da Ferienzeit gewesen sei, habe er einen Stellvertretungsarzt aufsuchen müssen. Die Arbeitsstelle sei ihm aufgrund der Beschwerden nicht mehr zumutbar gewesen, was er auch von Anfang an so angegeben habe. Diesbezüglich bestehe auch kein Widerspruch in den Berichten der behandelnden Ärzte. Die Arbeitsunfähigkeit habe nachher angedauert, was die grosse gesundheitliche Belastung aufzeige. Diese habe den Verbleib an der alten Arbeitsstelle bis zur Zusicherung einer neuen Stelle unzumutbar gemacht.

5.3 Aufgrund der Akten steht fest, dass der Beschwerdeführer das seit dem 10. März 2014 bei der B.____ AG bestehende Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 30. März 2015 auf Ende April 2015 auflöste, ohne dass ihm zum damaligen Zeitpunkt von anderer Seite verbindlich eine neue Arbeitsstelle zugesichert gewesen wäre. Die Frage der Einstellung in der Anspruchsbeurteilung beurteilt sich demgemäss danach, ob ihm ein Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle bis zum Auffinden einer neuen zumutbar gewesen wäre (vgl. Erwägung 3.3 hiervor).

6.1 Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 21. April 2015 (Oeka act. 23) führte der Beschwerdeführer zum Grund der Kündigung aus, dass es nicht mehr gegangen sei, bei der B.____ AG zu arbeiten. Er wies auf Mobbing Vorwürfe hin, und dass er psychisch krank geworden sei. Er habe immer Bauchschmerzen gehabt, wenn er arbeiten müsse. Weiter gab er an, dass er vom 24. März 2015 bis 24. April 2015 aufgrund einer psychischen Erkrankung an der Arbeitsleistung verhindert gewesen sei. Anlässlich der Gewährung des rechtlichen Gehörs führte der Beschwerdeführer am 5. Juni 2015 gegenüber der Beschwerdegegnerin erneut aus, dass er das Arbeitsverhältnis aufgrund von Mobbing am Arbeitsplatz und aus gesundheitlichen Gründen aufgelöst habe (Oeka act. 83 f.). Zum Ablauf bis zur Kündigung führte er aus, dass er zu Beginn im Tätigkeitsbereich der elektrischen Schlösser tätig gewesen sei. Aufgrund seiner Ausbildung sei er in diesem Bereich leicht überfordert gewesen. Dies habe er seinen Vorgesetzten kommuniziert. Er sei in der Folge in den Arbeitsbereich der mechanischen Schlösser versetzt worden. Diese Arbeit habe ihm sehr gefallen. Er habe allerdings von den Vorgesetzten unterschiedliche Angaben zur Ausführung der einzelnen Arbeitsschritte erhalten, was bei ihm eine Verunsicherung bezüglich der korrekten Ausführung bewirkt habe. Er habe oft das Gespräch mit den Vorgesetzten gesucht, um eine gute Qualität abzuliefern. Häufig hätten die Fragen aus Zeitmangel nicht beantwortet werden können, zusätzlich habe sich eine genervte Art der Vorgesetzten bei den Nachfragen gezeigt, was ihn noch mehr verunsichere habe. Er habe weiterhin versucht, die Arbeit optimal zu verrichten, darunter habe aber die Quantität abgenommen. Dagegen habe die Kontrolle seiner Schlösser zugenommen, wobei nur seine Arbeit kontrolliert worden sei. Ausserdem habe er erfahren, dass sich die Vorgesetzten zunehmend öffentlich über seine Arbeit beschwert und ihn als Person schlecht gemacht hätten. Nach den Fasnachtsferien sei er gestärkt an die Arbeitsstelle zurückgekehrt. Seine Motivation sei jedoch durch eine erneute, in seinen Augen falsche Anschuldigung jäh beendet worden. Es sei noch mehr Druck aufgesetzt worden und die Unsicherheit habe sich verstärkt. Zusätzlich hätten sich täglich starke Bauchkrämpfe eingestellt, die die Ausführung der Arbeit zunehmend erschwert hätten. Dies wiederum habe die Beschwerden noch mehr verstärkt und der Druck vom Arbeitgeber sei nochmals gestiegen mit Aussagen wie „ich solle nicht so viel krank sein“. Er habe sich um ein Gespräch bemüht. Stattdessen sei er aber noch mehr unter Druck gesetzt worden. Auf-

grund dieser Situation habe er einen Arzt aufgesucht, der eine stressbedingte Helicobacter Gastritis diagnostiziert habe. Es sei in der Folge an eine Psychologin überwiesen worden, welche die ganze Situation am Arbeitsplatz als Mobbing erkannt und ihn zur Entlastung zwei Wochen krankgeschrieben habe. Er habe nicht mehr schlafen können und die Bauchschmerzen hätten sich nicht gebessert. Seine Gedanken hätten sich zunehmend um die Arbeit gedreht und er habe sich aufgrund der Kritik und des Drucks seiner Vorgesetzten unzulänglich und falsch behandelt gefühlt. Auch die Bauchschmerzen hätten nicht gebessert. Auf ärztliches Anraten hin habe er sich für die Kündigung entschieden, da er die Arbeit unter diesen Umständen nicht mehr ertragen habe.

6.2 Der Beschwerdeführer schilderte anlässlich der Gewährung des rechtlichen Gehörs detailliert und glaubhaft, dass das Arbeitsklima bei der B.____ AG für ihn – auch aufgrund seiner fachlichen Überforderung – belastend war. Entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin gab er jedoch nicht nur an, gemobbt worden zu sein; vielmehr führte er aus, dass sich aufgrund der belastenden Situation am Arbeitsplatz gesundheitliche Probleme entwickelt hätten, allen voran eine Entzündung des Magendarmtraktes sowie psychische Beschwerden. Die Würdigung der vorstehenden Akten zeigt denn auch, dass der Beschwerdeführer von Anfang an und in konstanter Weise vorbrachte, dass er aufgrund psychischer Beschwerden gekündigt habe. Es handelt es somit nicht nur um eine später im Verfahren eingebrachte Darstellung des Beschwerdeführers, die bewusst oder unbewusst von nachträglichen Überlegungen versicherungsrechtlicher Art beeinflusst worden ist (vgl. dazu Erwägung 4.2 hiervor). Es ist nicht in Zweifel zu ziehen, dass für den Beschwerdeführer die gesundheitlichen Beschwerden der Hauptgrund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses waren.

6.3 Es stellt sich somit die Frage, ob die vom Beschwerdeführer vorgebrachte Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis oder durch andere geeignete Beweismittel belegt ist.

7.1 Mit der Anmeldung bei der Beschwerdegegnerin reichte der Beschwerdeführer drei Arztzeugnisse ein. Darin attestierten ihm die behandelnden Ärzte eine krankheitsbedingte 100 %-ige Arbeitsunfähigkeit dauernd vom 24. März 2015 bis 24. April 2015 (ärztliches Zeugnis von Dr. med. E.____, Facharzt FMH Allgemeine Innere Medizin, vom 24. März 2015, sowie ärztliche Zeugnisse von Dr. med. C.____ vom 26. März 2015 und vom 9. April 2015, vgl. Oeka act. 6). Mit Schreiben vom 18. Mai 2015 bestätigte F.____, prakt. Psychologin, dass der Versicherte seit dem 8. April 2015 im zweiwöchentlichen Rhythmus bei ihr in psychologischer Behandlung sei (Oeka act. 82).

7.2 Im Rahmen des vorliegenden Beschwerdeverfahrens reichte der Beschwerdeführer weitere ärztliche Stellungnahmen ein. Dr. C.____ attestierte ihm mit ärztlichem Zeugnis vom 7. März 2015 eine 100 %-ige Arbeitsunfähigkeit dauernd vom 3. März 2015 bis 6. März 2015. Mit Zeugnis vom 1. Oktober 2015 nahm sie ausserdem Stellung zur Konsultation vom 3. März 2015. Anlässlich dieser Konsultation habe sie eine Helicobacter positive Gastritis und den Verdacht auf Mobbing diagnostiziert. Weiter hielt sie fest, dass sich der Patient am 26. März 2015 aufgrund des Leidensdrucks infolge des Verdachts auf Mobbings erneut bei ihr vorgestellt habe

und sie ihm zur psychologischen Therapie geraten habe. Anlässlich der Konsultation vom 9. April 2015 habe sie noch keine Besserung der Symptome beobachten können.

7.3 Mit Antwortschreiben vom 2. Mai 2016 führte Dr. C. _____ im Rahmen der gerichtlichen Sachverhaltsabklärung aus, dass sie den Beschwerdeführer ab dem 3. März 2015 behandelt habe. Sie habe damals die Differenzialdiagnose des Verdachts auf psychosomatische Beschwerden (Magenschmerzen) wegen Verdachts auf Mobbing am Arbeitsplatz bei positivem Helicobacter-Nachweis gestellt, zudem habe sie eine depressive Entwicklung festgestellt. Zum Verlauf hielt sie fest, dass am 3. März 2015 festgestellt worden sei, dass der Magen mit Helicobacter pylori Bakterien besiedelt gewesen sei. Dies führe bei zusätzlichen Stressfaktoren oft zu einer Magenentzündung und bessere in der Regel nach einer Antibiotikabehandlung innerhalb von zwei Wochen. Die Bauchbeschwerden seien in der Konsultation vom 26. März 2015 nicht mehr vorhanden gewesen, weshalb sie von einer erfolgreichen Therapie ausgegangen sei; stattdessen seien die psychischen Beschwerden durch die Probleme am Arbeitsplatz das Hauptproblem gewesen. Zudem habe sich bei ihr der Verdacht verstärkt, dass auch eine depressive Entwicklung vorhanden sein könnte, weshalb sie dem Patienten eine Psychotherapie empfohlen habe. Dass eine Kündigung das Problem des Mobbing kurzfristig löse, sei vom Patienten angesprochen worden, aber sie habe das nicht empfohlen. Sie rate ihren Patienten zuerst immer zu einer aktiven Problemlösung am Arbeitsplatz und unterstütze sie dabei (oft auch in Zusammenarbeit mit Psychologen, so habe sie es auch dem Beschwerdeführer empfohlen). Am 9. April 2015 sei der Patient erneut zu ihr gekommen und habe überraschend mitgeteilt, dass er gekündigt habe. Am 16. April 2015 und am 24. April 2015 seien wieder Bauchschmerzen aufgetreten und der Patient habe über Blut auf dem Toilettenpapier berichtet. Laborchemisch sei das Helicobacter Bakterium noch nachweisbar gewesen. Der Grund dafür sei, dass der Patient entweder die Tabletten nicht eingenommen habe oder aber gegenüber den Medikamenten resistent sei. Sie habe sich daher für eine neue Antibiotikatherapie entschieden und danach den Patienten nicht mehr gesehen. Zusammenfassend könne sie sagen, dass beim Patienten glaubhaft eine starke psychische Belastung am Arbeitsplatz bestanden habe und die Bauchschmerzen hauptsächlich dadurch ausgelöst worden seien. Helicobacter Bakterien würden den Magendarmtrakt oft auch bei völlig beschwerdefreien Menschen besiedeln und würden nur bei Bauchbeschwerden therapiert. Obwohl sie den Leidensdruck gut nachvollziehen könne, habe aus ihrer Sicht als Hausärztin aus medizinischen Gründen (noch) kein Grund für eine Kündigung des Arbeitsplatzes bestanden. Falls es sich aber um ein heftiges Mobbing gehandelt habe, könne sie erfahrungsgemäss berichten, dass eine Kündigung meistens die einzige gute Lösung für den Betroffenen und somit ein nachvollziehbarer Schritt sei, um die eigene psychische Situation zu verbessern. Die psychische Gesamtsituation im ganzen Ausmass sei von aussen her nicht sicher beurteilbar und oft schlimmer als es anfänglich scheine (bis hin zur Suizidalität).

8.1 Gestützt auf die vorstehenden medizinischen Akten steht fest, dass sich der Beschwerdeführer bereits während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und damit vor der Kündigung desselben erstmals am 3. März 2015 aufgrund der von ihm geschilderten gesundheitlichen Beschwerden in ärztliche Behandlung begab. Dabei handelte es sich nicht nur um einen einmaligen Arztbesuch. Der Sachverhalt unterscheidet sich somit wesentlich von denjenigen,

die den Urteilen des EVG vom 4. August 2000, C 97/00, E. 2c, vom 30. September 2004, C_169/03, E. 3.2, vom 9. Februar 2006, C 299/05, E. 2.2 und vom 20. Februar 2006, C 349/05, E. 2.2.3, zugrunde lagen. Bei diesen Verfahren verneinte das EVG eine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen, weil gar keine ärztlichen Zeugnisse bei den Akten lagen, sondern die gesundheitlichen Beschwerden von den versicherten Personen nur behauptet wurden. Dr. C.____ stellte zudem – wie vom Bundesgericht verlangt – klare Diagnosen und ordnete eine somatische wie auch psychiatrische Behandlung an, um die gesundheitlichen Beschwerden zu verbessern (vgl. Urteile des EVG vom 20. April 2001, C 155/00, E. 2c, und vom 15. Februar 2002, C 381/01, E. 2b). Der Beschwerdeführer seinerseits nahm die notwendigen Behandlungen in Anspruch, insbesondere kümmerte er sich nach der Konsultation vom 26. März 2015 umgehend um einen Psychotherapieplatz und begann die Behandlung am 8. April 2015. Weiter ist gestützt auf die echtzeitlichen Arztzeugnisse erstellt, dass die behandelnden Ärzte Dr. C.____ und Dr. E.____ den Beschwerdeführer während mehreren Wochen – vom 3. März 2015 bis 6. März 2015 und durchgehend vom 24. März 2015 bis 24. April 2015 – aus Krankheitsgründen zu 100 % als arbeitsunfähig einstufen. Im Zeitpunkt der Kündigung lag beim Beschwerdeführer somit eine 100 %-ige Arbeitsunfähigkeit vor; dies aufgrund der eingangs geschilderten gesundheitlichen Probleme. Damit unterscheidet sich die vorliegende Konstellation auch vom Sachverhalt, der dem bundesgerichtlichen Urteil vom 27. November 2013, 8C_742/2013, E. 5.2, zugrunde lag. Dort wurde eine Unzumutbarkeit verneint, weil die versicherte Person zwar schon jahrelang in ärztlicher Behandlung war, die gesundheitlichen Beschwerden aber nie eine Arbeitsunfähigkeit bewirkt hatten. Sofern sich die Beschwerdegegnerin auf das Urteil des EVG vom 15. Februar 2002, C 318/01, E. 2b, beruft, kann sie aus diesem Entscheid nichts ableiten. Denn im Gegensatz zum vorliegenden Sachverhalt gab dort der Arzt lediglich generell und ohne eine Arbeitsunfähigkeit zu attestieren an, dass es wünschenswert wäre, dass die versicherte Person eher leichte und vor allem nicht monotone Tätigkeiten ausüben solle (vgl. auch ähnlich Urteil des EVG vom 12. Oktober 2004, C 228/02, E. 3.3). Vorliegend wurde konkret eine Arbeitsunfähigkeit attestiert, die ihre Ursache im Arbeitsverhältnis hatte. Es handelt sich auch nicht nur um eine subjektive Schilderung, die der Arzt wieder gibt.

8.2 Weiter steht gestützt auf die Auskunft von Dr. C.____ vom 2. Mai 2016 fest, dass der Magen des Beschwerdeführers mit *Helicobacter pylori* Bakterien besiedelt war. Diese Besiedelung führte gemäss ärztlicher Einschätzung aufgrund der zusätzlichen Stressfaktoren zu einer Magenentzündung, die mit einer Antibiotikatherapie behandelt werden musste. Da keine anderen negativen Lebensumstände des Beschwerdeführers bekannt sind, die eine Magenentzündung hätten begünstigen können, ist überwiegend wahrscheinlich, dass die Ursache der Beschwerden im psychisch belastenden Arbeitsalltag lag. Auch Dr. C.____ geht davon aus, dass eine starke psychische Belastung am Arbeitsplatz bestanden habe und die Bauchschmerzen hauptsächlich dadurch ausgelöst worden seien. In der Folge erachtete sie auch eine psychiatrische Behandlung als notwendig. Anders als im Urteil des EVG vom 30. März 2001, C 122/00, E. 2b/bb, auf den sich die Beschwerdegegnerin beruft, besteht damit vorliegend nicht nur die vage Aussage des behandelnden Arztes, dass die gesundheitlichen Beschwerden mit der beruflichen Situation der versicherten Person zusammenhängen (könnten), sondern ist ein kausaler Zusammenhang zwischen der Arbeitsstelle, den gesundheitlichen Beschwerden und der vor der Kündigung attestierten Arbeitsunfähigkeit durch ärztliche Aussagen belegt.

Die nachträgliche Einschätzung von Dr. C.____, aus hausärztlicher Sicht habe noch kein Grund für eine Kündigung bestanden, vermag daran nichts zu ändern. Ausschlaggebend kann letztlich nur sein, dass sie echtzeitlich eine Krankschreibung für nötig empfand. Überdies sind ihre nachträglichen Ausführungen insofern nicht ganz schlüssig und nachvollziehbar, als dass sie selber anfügt, dass die psychische Gesamtsituation im ganzen Ausmass von aussen her nicht sicher beurteilbar und oft schlimmer sei, als es den Anschein mache (vgl. dazu auch Urteil des EVG vom 3. August 2005, C 133/05, E. 3.2.1).

8.3 Zudem geht aus den Akten hervor, dass sich der Beschwerdeführer der Stellenvermittlung zu 100 % zur Verfügung stellte und schliesslich per 13. Juni 2015 eine neue Arbeitsstelle fand (Oeka act. 133). Damit liegt ein weiteres gewichtiges Indiz dafür vor, dass einzig die Situation am Arbeitsplatz die Gesundheit des Beschwerdeführers gefährdete, denn mit dem Wegfall des krankmachenden Faktors trat wieder eine volle Leistungsfähigkeit ein.

9.1 Die Beschwerdegegnerin stellt sich auf den Standpunkt, dass die in Erwägung 6.3.1 hiervor erwähnten ärztlichen Zeugnisse weder Angaben über den Beginn und die Dauer der ärztlichen Behandlung noch den Grund für die Konsultation enthalten würden. Sie seien daher nicht geeignet, eine genügend grosse gesundheitliche Belastung durch den Verbleib am Arbeitsplatz glaubhaft zu machen. In Anbetracht des Zwecks dieser ärztlichen Zeugnisse, nämlich gegenüber dem Arbeitgeber eine Krankschreibung zu melden, kann der Beschwerdegegnerin nur bedingt zugestimmt werden. Es versteht sich von selbst, dass in einfachen ärztlichen Attesten aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes des Patienten keine Diagnosen, keine Anamnese oder Befunderhebung erwähnt werden (dürfen). Sie legen aber immerhin echtzeitlich dar, dass aus ärztlicher Sicht nach einer persönlichen Konsultation die Weiterführung der Arbeit als nicht zumutbar erachtet wurde. Aus diesem Grund bieten echtzeitliche ärztliche Zeugnisse in jedem Fall Anlass, in Nachachtung des Untersuchungsgrundsatzes und unter Berücksichtigung der Mitwirkungspflicht der versicherten Person weitere Sachverhaltsabklärungen in die Wege zu leiten (vgl. dazu Erwägung 4.1 hiervor). Anders ist die Sachlage hingegen, wenn echtzeitlich keine ärztlichen Konsultationen nachgewiesen sind und erst im Nachhinein aus ärztlicher Sicht zu einer Situation Stellung genommen wird. So verneinte das Bundesgericht eine Unzumutbarkeit, da der Arzt erst nach der Kündigung aufgesucht und das Zeugnis einzig gestützt auf die subjektiven Angaben des Versicherten ausgestellt wurde (vgl. Urteile des EVG vom 2. September 2002, C 104/02, E.2.2.2, und vom 16. April 2003, C 309/02, E. 3.2).

9.2 Die Beschwerdegegnerin vertritt in der Stellungnahme vom 10. August 2016 zudem die Auffassung, dass sich eine versicherte Person nur dann auf den triftigen Grund der Selbstaufgabe aufgrund gesundheitlicher Probleme berufen könne, wenn ihr der Arzt geraten habe, das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Eine Sichtung der höchstrichterlichen Rechtsprechung zeigt in der Tat Urteile, bei denen die versicherte Person eine derartige ärztliche Empfehlung beibringen konnte (vgl. Urteile des Bundesgerichts vom 4. Mai 2010, 8C_12/2010, E. 3, vom 13. März 2013, 8C_943/2012, E. 3.1, und vom 17. Juni 2013, 8C_201/2013, E. 3.1). Gestützt auf diese Einzelfälle kann aber nicht generell der Schluss gezogen werden, dass eine Unzumutbarkeit durchwegs verneint werden muss, wenn eine solche explizite ärztliche Empfehlung fehlt. Eine

Gesamtwürdigung aller subjektiven und objektiven Umstände durch die Verwaltung und das Gericht muss weiterhin zulässig sein.

9.3 Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass es nicht an einer ärztlich bescheinigten Unzumutbarkeit der Weiterführung des bisherigen Arbeitsverhältnisses im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG fehlt. Es ist belegt, dass zum Zeitpunkt der Selbstkündigung eine Unzumutbarkeit des Beibehaltens der Stelle aus gesundheitlichen Gründen vorlag. Bei diesem Ergebnis erübrigt sich eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem ärztlichen Zeugnis von Dr. D.____ vom 25. Juni 2015. Da die amtliche Erkundigung ergeben hat, dass Dr. D.____ den Beschwerdeführer echtzeitlich gar nicht persönlich untersuchte, sondern sein Attest rückwirkend gestützt auf die subjektiven Ausführungen des Beschwerdeführers ausstellte, ist aber mit der Beschwerdegegnerin davon auszugehen, dass der Beweiswert des ärztlichen Zeugnisses gering ist und es sich nicht als Entscheidungsgrundlage eignen würde.

10. In Anbetracht dieser Sachlage gab der Beschwerdeführer seine bisherige Arbeitsstelle nicht freiwillig auf, vielmehr konnte er sich für die Kündigung auf triftige Gründe stützen. Es ist somit kein Verschulden ersichtlich, was zur Folge hat, dass der Tatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG nicht erfüllt ist und eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nicht in Betracht fällt. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 11. September 2015 ist demnach aufzuheben und die vorliegende Beschwerde dementsprechend gutzuheissen.

11. Art. 61 lit. a ATSG hält fest, dass der Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein hat. Es sind demnach für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Die ausserordentlichen Kosten sind dem Prozessausgang entsprechend wettzuschlagen.

Demgemäss wird **erkannt** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird gutgeheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 11. September 2015 wird aufgehoben.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.

Gegen diesen Entscheid wurde am 24. Januar 2017 Beschwerde beim Bundesgericht (siehe nach Vorliegen des Urteils: Verfahren-Nr. [8C 66/2017](#)) erhoben.

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