



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

**vom 15. Dezember 2016 (715 16 112 / 338)**

---

**Arbeitslosenversicherung**

**Dem Beschwerdeführer war ein Verbleib an der bisherigen Arbeitsstelle aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung fällt daher ausser Betracht.**

\_\_\_\_\_ Besetzung Vizepräsident Christof Enderle, Kantonsrichter Yves Thommen, Kantonsrichter Markus Mattle, Gerichtsschreiber Pascal Acrémann

\_\_\_\_\_ Parteien **A.**\_\_\_\_\_, Beschwerdeführer

gegen

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

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

A. Der 1959 geborene A.\_\_\_\_\_ war zuletzt seit dem 1. Mai 2013 beim Bundesamt B.\_\_\_\_\_ als Jurist angestellt. Das Arbeitsverhältnis wurde in gegenseitigem Einvernehmen aufgelöst. Am 11. Februar 2015 meldete sich A.\_\_\_\_\_ beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum X.\_\_\_\_\_ (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und erhob bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) ab dem 1. Februar 2015 Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Mit Verfügung vom 30. April 2015 stellte die Arbeitslosenkasse A.\_\_\_\_\_ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. Februar 2015 für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Daran

hielt die Einspracheinstanz des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit Basel-Landschaft (KIGA), Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse Basel-Landschaft, mit Entscheid vom 2. März 2016 fest.

B. Hiergegen erhob A.\_\_\_\_ am 13. April 2016 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), wobei er die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 2. März 2016 beantragte. Eventualiter seien die Einstelltage zu reduzieren. Zur Begründung brachte er im Wesentlichen vor, dass ein Verbleib an der Arbeitsstelle nicht zumutbar gewesen sei. Ein Verschulden an der Arbeitslosigkeit sei ihm nicht anzulasten.

C. In ihrer Vernehmlassung vom 29. Juni 2016 schloss die Beschwerdegegnerin auf Abweisung der Beschwerde.

D. Im Rahmen des zweiten Schriftenwechsels (Replik vom 26. Juli 2016 / Duplik vom 28. September 2016) hielten die Parteien an ihren Anträgen fest.

Das Kantonsgericht zieht **in Erwägung** :

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 erfüllt der Beschwerdeführer seine Kontrollpflicht im Kanton Basel-Landschaft. Nach § 54 Abs. 1 lit. a des kantonalen Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG. Auf die beim sachlich und örtlich zuständigen Gericht form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

2. Streitig ist, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zu Recht infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 31 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 Verwal-

tungssanktion 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). Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses "im gegenseitigen Einvernehmen" gilt aus der Sicht des Arbeitslosenversicherungsrechts grundsätzlich als Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer (vgl. ARV 1979 Nr. 23).

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; 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, [Art. 1-58], 1988, 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. Belegt die versicherte Person durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel), dass ihr die Weiterarbeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar ist, ist grundsätzlich von einer Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen auszugehen (vgl. Urteile des Bundesgerichts vom 17. Juni 2013, 8C\_201/2013, E. 2, vom 13. März 2013, 8C\_943/2012, E. 2, und vom 4. Mai 2010, 8C\_12/2010, E. 3.1; BGE 124 V 238 E. 4b/bb; GERHARDS, a.a.O., N. 14 zu Art. 30 AVIG; CHOPARD, a.a.O., S. 123;).

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 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 (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 blosser 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. Die Beschwerdegegnerin ging im angefochtenen Einspracheentscheid davon aus, dass dem Beschwerdeführer das Verbleiben an seiner bisherigen Arbeitsstelle beim Bundesamt B.\_\_\_\_ zuzumuten gewesen wäre. Das von ihm in seiner „Aussage der ersten Stunde“ sowie im Rahmen des rechtlichen Gehörs geltend gemachte „Mobbing“ sei weder hinreichend substantiiert noch sei die dafür erforderliche längere Zeitdauer erfüllt. Zudem sei seine Aussage, wonach er aufgrund einer Erschöpfungsdepression krankgeschrieben worden sei, ärztlich nicht bestätigt. Ausserdem stellte sich die Beschwerdegegnerin auf den Standpunkt, dass das eingereichte Zeugnis der behandelnden Ärztin Dr. med. C.\_\_\_\_, FMH Psychiatrie und Psychotherapie, vom 1. Juni 2015 nicht genügend aussagekräftig sei, um das Vorliegen eines entschuldbaren Grundes bejahen zu können. Demgegenüber stellt sich der Beschwerdeführer – unter Hinweis auf ein weiteres Zeugnis von Dr. C.\_\_\_\_ vom 31. März 2016 – auf den Standpunkt, dass es an der Beschwerdegegnerin gewesen wäre, die entscheiderelevanten Informationen einzuholen. Das Verhalten seines damaligen Vorgesetzten habe dazu geführt, dass er Ende August 2013 völlig ausgebrannt gewesen sei. In der Folge sei ihm ärztlicherseits ab 31. August 2013 eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit attestiert worden. Eine Rückkehr an die bisherige Stelle sei nicht mehr möglich gewesen. Er habe nur noch die Wahl gehabt, entweder als nunmehr noch „gewöhnlicher Verwaltungsjurist“ unter dem damaligen Vorgesetzten zu arbeiten, was nicht zumutbar gewesen sei, oder aber die Aufhebungsvereinbarung zu unterzeichnen.

6. Aufgrund der Akten steht fest, dass der Beschwerdeführer das seit dem 13. Mai 2013 beim Bundesamt B.\_\_\_\_ bestehende Arbeitsverhältnis mit auflöste, ohne dass ihm zum damaligen Zeitpunkt von anderer Seite verbindlich eine neue Arbeitsstelle zugesichert gewesen wäre. Die Frage der Einstellung in der Anspruchsberechtigung 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).

7. Aufgrund der vorliegenden Akten stellt sich der rechtserhebliche Sachverhalt wie folgt dar: Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 5. Februar 2015 gab der Beschwerdeführer an, Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei „Mobbing“ gewesen. In der Arbeitgeberbescheinigung vom 25. Februar 2015 wurde bei der Frage nach dem Grund der Kündigung darauf hingewiesen, dass das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst worden sei. Im Rahmen des rechtlichen Gehörs führte der Beschwerdeführer am 25. März 2015 aus, er sei aufgrund von „Mobbing“ seines neuen Vorgesetzten krank geworden und während eines Jahres arbeitsunfähig gewesen. Laut der behandelnden Psychiaterin wäre eine Rückkehr an den Arbeitsplatz medizinisch unzumutbar gewesen. Eine Bestätigung der Ärztin werde nachgereicht, falls dies notwendig sei. Diese Aussage bestätigte der Beschwerdeführer in seiner Einsprache vom 26. Mai 2015 und betonte erneut, dass eine Rückkehr an die damalige

Stelle aus Sicht der behandelnden Ärztin aus medizinischen Gründen nicht zumutbar gewesen sei.

8. Der Beschwerdeführer schilderte anlässlich der Gewährung des rechtlichen Gehörs glaubhaft, dass ein belastendes Verhältnis mit dem neuen Vorgesetzten bestand. Er gab an, gemobbt worden zu sein und aufgrund der belastenden Situation am Arbeitsplatz gesundheitliche Probleme entwickelt zu haben. In Folge sei er während eines Jahres krankgeschrieben gewesen. Die Tatsache, dass der Beschwerdeführer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses vom 31. August 2013 bis 14. Juli 2014 krankgeschrieben war und sich in diesem Zeitraum vom 7. Oktober 2013 bis 15. November 2013 einer stationären Behandlung in der Klinik D.\_\_\_\_\_ unterziehen musste, ist zu Recht unbestritten. Beim Hinweis des Beschwerdeführers auf gesundheitliche Beschwerden handelt es sich demnach – entgegen der Ansicht der Vorinstanz – nicht nur um eine später im Verfahren eingebrachte Darstellung, die bewusst oder unbewusst von nachträglichen Überlegungen versicherungsrechtlicher Art beeinflusst worden ist (vgl. dazu E. 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.

9.1 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.

9.2 Die Psychiaterin Dr. C.\_\_\_\_\_ legte im Zeugnis vom 1. Juni 2015 dar, dass sich der Beschwerdeführer seit Mitte März 2012 bei ihr in ambulant-psychiatrischer Behandlung befinde. Sie habe ihm geraten, das Arbeitsverhältnis mit dem Bundesamt B.\_\_\_\_\_ aus gesundheitlichen Gründen zu beenden.

9.3 Im Rahmen des vorliegenden Beschwerdeverfahrens reichte der Beschwerdeführer ein weiteres Zeugnis von Dr. C.\_\_\_\_\_ vom 31. März 2016 ein. Demnach diagnostizierte sie in den Jahren 2013 und 2014 eine mittelgradige depressive Episode (ICD-10 F32.1) und Probleme am Arbeitsplatz. Der Versicherte sei erstmal im März 2012 im Rahmen einer Ehekrise bei ihr vorstellig geworden. Später seien Probleme am Arbeitsplatz dazugekommen und der Versicherte habe ein depressives Zustandsbild entwickelt. Aus diesem Grund sei der Versicherte vom 31. August 2013 bis 14. Juli 2014 krankgeschrieben gewesen. In der Zeit vom 7. Oktober 2013 bis 15. November 2013 sei eine stationäre Behandlung in der Klinik D.\_\_\_\_\_ erfolgt. Aufgrund der zunehmenden Schwierigkeiten am Arbeitsplatz bei gestörtem Vertrauensverhältnis (der Versicherte habe sich vom Vorgesetzten gemobbt und nicht erwünscht gefühlt und es sei keine konstruktive Kommunikation möglich gewesen) und des weiterhin bestehenden depressiven Zustandsbilds, welches durch die Probleme am Arbeitsplatz verstärkt worden seien, habe sie dem Versicherten empfohlen, die Stelle zu kündigen. Bei einem Verbleib an der bisherigen Stelle hätte mit einer Chronifizierung und/oder Verschlechterung des psychischen Zustandes mit Entwicklung von zunehmenden depressiven Symptomen und eventuell mit Suizidgedanken gerechnet werden müssen. Die Krankschreibung sei mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses sistiert worden, da damit die arbeitsstellenbezogenen Ursachen der Arbeitsunfähigkeit nicht

mehr vorhanden gewesen seien. Zudem habe sich der Gesundheitszustand des Versicherten derart verbessert, dass er für eine andere Stelle wieder zu 100% vermittelbar sei.

10.1 Eine Würdigung der vorstehend erwähnten Verfahrensakten ergibt, dass dem Beschwerdeführer ein weiterer Verbleib an seiner bisherigen Arbeitsstelle aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zugemutet werden konnte. So führte Dr. C.\_\_\_\_ am 1. Juni 2015 und insbesondere im präzisierten Bericht 31. März 2016 – der mit dem zu beurteilenden Streitgegenstand in einem engen Sachzusammenhang steht und deshalb im vorliegenden Verfahren zu berücksichtigen ist – aus, dass psychiatrische Gründe vorgelegen hätten, die zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führten. Sie bestätigte, dass dem Beschwerdeführer aufgrund der zunehmenden Schwierigkeiten am Arbeitsplatz bei gestörtem Vertrauensverhältnis und des weiterhin bestehenden depressiven Zustandsbilds, welche durch die Probleme am Arbeitsplatz verstärkt worden seien, empfohlen zu haben, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Bei einem Verbleib an der bisherigen Stelle hätte mit einer Chronifizierung und/oder Verschlechterung des psychischen Zustandes mit Entwicklung von zunehmenden depressiven Symptomen und eventuell mit Suizidgedanken gerechnet werden müssen (vgl. E. 9.3 hiavor). Wie oben (vgl. E. 3.5 hiavor) aufgezeigt, ist die Unzumutbarkeit des Verbleibens an einer Arbeitsstelle dann zu bejahen, wenn die versicherte Person die Umstände für die Kündigung durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis zu belegen vermag. Die Berichte von Dr. C.\_\_\_\_ vom 1. Juni 2015 und insbesondere vom 31. März 2016 enthalten die vom Bundesgericht als notwendig erachteten Angaben, kann ihnen doch entnommen werden, dass der Beschwerdeführer zunächst ab Mai 2012 wegen einer Ehekrise und hernach wegen Problemen am Arbeitsplatz und einem depressiven Zustandsbild in psychiatrischer Behandlung und vom 31. August 2013 bis 17. April 2014 arbeitsunfähig war. Im Weiteren geht aus den eingereichten Zeugnissen klar und unmissverständlich hervor, dass die vom 31. August 2013 bis 17. April 2014 attestierte Arbeitsunfähigkeit ihre Ursache im Arbeitsverhältnis hatte und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Sicht der Ärztin aus medizinischen und psychiatrischen Gründen angezeigt war. Ernsthafte Gründe für Zweifel an der Richtigkeit der vorliegenden Berichte sind nicht ersichtlich und werden von der Beschwerdegegnerin auch nicht geltend gemacht. Es besteht deshalb kein Anlass, von den medizinischen Einschätzungen der psychiatrischen Fachspezialistin abzuweichen. Damit ist aber hinreichend belegt, dass es dem Beschwerdeführer aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zuzumuten war, unter dem damaligen Vorgesetzten das bisherige oder ein neues Arbeitsverhältnis fortzuführen.

10.2 Daran ändert die Argumentation der Beschwerdegegnerin nichts. Sie macht geltend, dass gemäss der „Aussage der ersten Stunde“ davon auszugehen sei, dass das Arbeitsverhältnis wegen „Mobbing“ aufgelöst worden sei. Die Voraussetzungen dafür seien aber nicht erfüllt. Zudem hätten die gesundheitlichen Probleme des Beschwerdeführers ihren Ursprung nicht bloss in der Arbeitssituation, sondern auch im Privatleben gehabt. Dieser Argumentation kann nicht gefolgt werden, weil die Beschwerdegegnerin dabei verkennt, dass dem Versicherten aus ärztlicher Sicht ein weiterer Verbleib beim Bundesamt B.\_\_\_\_ aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar war. Soweit sie weiter vermutet, dass es dem Beschwerdeführer möglich gewesen wäre, eine andere interne Lösung innerhalb des Bundesamtes zu finden, ist ihr entgegenzuhalten, dass sich aus den Akten keine Hinweise auf ein konkretes Stellenangebot erge-

ben. Wenn sie schliesslich darauf hinweist, dass kein echtzeitliches Arztzeugnis vorliegt, muss sie sich entgegenhalten lassen, dass sie – nachdem der Beschwerdeführer im Rahmen des rechtlichen Gehörs Stellung genommen hatte – aufgrund ihrer Abklärungspflicht weitere Unterlagen hätte beschaffen oder Abklärungen medizinischer Art hätte tätigen können. Dies hat sie indessen unterlassen.

10.3 Zusammenfassend ist nach dem Gesagten davon auszugehen, dass dem Beschwerdeführer ein weiterer Verbleib an der bisherigen Arbeitsstelle aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar war. In Anbetracht dieser Sachlage gab der Beschwerdeführer seine bisherige Arbeitsstelle nicht freiwillig auf, er konnte sich für die Auflösung des Arbeitsvertrages vielmehr auf triftige Gründe stützen. Der Verbleib an der bisherigen Arbeitsstelle erweist sich nach dem Gesagten als unzumutbar im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG. Somit ist kein Verschulden des Versicherten ersichtlich, was zur Folge hat, dass der Tatbestand des Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG nicht erfüllt ist und eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nicht in Betracht fällt. Der angefochtene Einspracheentscheid der Arbeitslosenkasse vom 2. März 2016 ist demnach aufzuheben und die vorliegende Beschwerde ist entsprechend 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 beim nicht anwaltlich vertretenen Beschwerdeführer wettzuschlagen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird gutgeheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 2. März 2016 wird aufgehoben.
  2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
  3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.

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