Kantonsgericht
Basel-Landschaft
Abteilung Sozialversicherungsrecht

Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 15. Februar 2019 (715 18 289 / 44)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung: Unzumutbarkeit der Weiterführung der Arbeitsstelle aus gesundheitlichen Gründen anhand von ärztlichen Beurteilungen nachgewiesen (Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG; 44 Abs. 1 lit. b AVIV)

Besetzung	Präsidentin Eva Meuli, Gerichtsschreiberin Gisela Wartenweiler
Parteien	**A.____**, Beschwerdeführer
	gegen
	Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32, Postfach, 4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin
Betreff	Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Der 1974 geborene A.____ war seit 8. Mai 2012 beim B.____ als agogischer Betreuer im C.____ in einem 80%-Pensum angestellt. Mit Schreiben vom 28. September 2017 kündigte er das Arbeitsverhältnis per 31. Dezember 2017. Am 30. November 2017 meldete er sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Münchenstein (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und erhob bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Januar 2018. Mit Verfügung Nr. 580/2018 vom 6. März

2018 stellte die Arbeitslosenkasse A.____ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. Januar 2018 für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Zur Begründung brachte sie vor, dass der Versicherte seine Arbeitsstelle gekündigt habe, ohne dass ihm eine neue Stelle vertraglich zugesichert gewesen sei. Mit Entscheid vom 15. August 2018 hiess die Einspracheinstanz des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit Basel-Landschaft (KIGA), Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse Basel-Landschaft, die gegen die Verfügung vom 6. März 2018 vom Versicherten erhobene Einsprache teilweise gut und reduzierte die Einstelldauer auf 24 Tage. In der Begründung führte sie im Wesentlichen aus, dass dem Versicherten der Verbleib an seiner bisherigen Arbeitsstelle weiterhin zuzumuten gewesen wäre. Die medizinischen Unterlagen würden eine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht rechtsgenüglich belegen. Die Probleme am Arbeitsplatz, die gesundheitlichen Beeinträchtigungen und das Verhalten des Arbeitgebers seien jedoch verschuldensmindernd, weshalb eine Reduktion der Einstelldauer um 7 Tage von 31 auf 24 Tage angezeigt sei.

B. Gegen diesen Entscheid erhob A.____ am 12. September 2018 Beschwerde ans Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Er beantragte, es sei in Aufhebung des Einspracheentscheids vom 15. August 2018 festzustellen, dass die Arbeitslosigkeit nicht selbstverschuldet sei. Folglich sei von Einstelltagen abzusehen; unter o/e-Kostenfolge, wobei die Kosten für den Arztbericht vom 3. September 2018 der Arbeitslosenkasse zu überbinden seien. Zur Begründung machte er sinngemäss geltend, dass ein weiterer Verbleib im C.____ seine Gesundheit gefährdet hätte. Die Einstellung der Taggeldleistungen sei deshalb zu Unrecht erfolgt.

C. Die Beschwerdegegnerin schloss in ihrer Vernehmlassung vom 26. Oktober 2018 auf Abweisung der Beschwerde.

Die Präsidentin zieht **i n E r w ä g u n g :**

1.1 Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (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 Insolvenzentschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. Vorliegend kommt der Versicherte seine 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 Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG, weshalb auch die sachliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts gegeben ist. Auf die im

Übrigen form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde vom 12. September 2018 ist daher einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO in der bis 31. Dezember 2018 gültig gewesenen Fassung 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. 222.65 und damit ein Streitwert von Fr. 5'343.60 zu beurteilen. Über die Beschwerde ist demnach präsidial zu entscheiden.

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

2.2 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).

2.3 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).

2.4 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. 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; 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 der Fortführung eines Arbeitsverhältnisses beurteilt sich nach den konkreten Umständen. Medizinische Gründe müssen durch ein eindeutiges Arztzeugnis oder Gutachten belegt sein (BGE 124 V 238 E. 4b/bb).

2.5 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).

3.1 In verfahrensrechtlicher Hinsicht ist schliesslich auf folgende Grundsätze 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 (BGE 138 V 218 E. 6 mit weiteren Hinweisen). 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).

3.2 Das Kantonsgericht besitzt in Sozialversicherungssachen die vollständige Überprüfungsbefugnis und ist in der Beweiswürdigung 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 138 V 218 E. 6 mit weiteren Hinweisen).

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

4.2.1 In der Anmeldung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung vom 30. November 2017 gab der Versicherte an, dass er seine Arbeitsstelle im C.____ Ende September 2017 per 31. Dezember 2017 gekündigt habe. Als Grund für die Kündigung führte er aus, dass drei Mitarbeitende, darunter die jetzige Teamleiterin, Anfang 2017 seine Ex-Teamleiterin gemobbt hätten. Ab Mai 2017 sei auch er zum Mobbing-Opfer geworden und in der Folge aus gesundheitlichen Gründen krankgeschrieben worden. Als einzige Möglichkeit für eine Verbesserung seines Gesundheitszustandes habe er nur noch die Kündigung gesehen. Weiter führte er in der Anmeldung zur Frage aus, ob er im Zeitpunkt der Kündigung oder während der Kündigungsfrist wegen Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert gewesen sei, dass er aufgrund eines Burnouts und psychischen Symptomen vom 14. August 2017 bis 15. Oktober 2017 krankgeschrieben gewesen sei.

4.2.2 Im Rahmen des rechtlichen Gehörs legte der Versicherte am 26. Februar 2018 dar, dass er seit 2012 im C.____ mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit einer psychischen Beeinträchtigung und/oder einem delinquenten Hintergrund arbeite. Trotz der zeitlich anspruchsvollen Schichtarbeit und der herausfordernden Aufgaben habe er grundsätzlich gerne und erfolgreich seine Arbeit ausgeübt. Nachdem seine frühere Vorgesetzte aufgrund von Spannungen und Konflikten mit einzelnen Teammitgliedern gekündigt habe, habe sich durch den Wechsel in der Teamleitung auf teamdynamischer und emotionaler Ebene einiges verändert. Zunehmend sei er als agogischer Betreuer vom dem aus vorwiegend Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen bestehenden Team nicht mehr erwünscht gewesen. Er habe sich ausgegrenzt und nicht mehr wertgeschätzt gefühlt. Die fehlende Wertschätzung ergebe sich deutlich aus dem Vergleich der Zwischenzeugnisse seiner früheren und jetzigen Teamleiterin, habe letztere doch seine Leistungen plötzlich erheblich schlechter beurteilt (vgl. Zwischenzeugnisse vom 3. Mai 2017 und 5. Dezember 2017). Er interpretiere diesen Verlauf als Folge eines Konflikts auf der Teamebene sowie zwischen ihm und der neuen Teamleiterin. Aufgrund dieser Situation seien bei ihm im Sommer 2017 Schlafstörungen, Angstzustände, Magenbeschwerden, Durchfall und Herzrasen aufgetreten. Zudem sei seine Impulskontrolle "instabil" geworden. Er habe schliesslich eine Beratung bei der D.____ AG und medizinische bzw. psychotherapeutische Unterstützung in Anspruch nehmen müssen. Mitte August 2017 habe er an einer Sitzung einen Nervenzusammenbruch erlitten. Er sei nicht mehr in der Lage gewesen, die hohen Anforderungen an seine Aufgaben zu erfüllen und wie gewohnt qualitativ hochstehende Arbeit zu leisten. In der Folge sei er krankgeschrieben worden. Er habe sich sehr um eine Verbesserung seines Gesundheitszustandes bemüht. Mit der Zeit habe er bemerkt, dass er dies nur mit einem Stellenwechsel erreichen könne. So habe er Ende September 2017 seine Stelle wegen unzumutbaren Arbeitsbedingungen per Ende 2017 gekündigt.

4.2.3 In seiner Beschwerde machte der Versicherte wiederum geltend, dass er während des Arbeitsverhältnisses mit dem B.____ im Laufe des Jahres 2017 an schwerwiegenden Gesundheitsproblemen gelitten habe, welche im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit im C.____ gestanden hätten. Auf Anraten seiner behandelnden Ärztin habe er schliesslich gekün-

digt, da der Verbleib an der Arbeitsstelle seine Gesundheit gefährdet hätte. Vor 2017 habe es nie Probleme bei seiner Arbeit gegeben. Das Arbeitsklima sei respektvoll gewesen und er habe immer sehr gute Arbeitsbeurteilungen erhalten. Nach einem Wechsel der Teamleitung sei es zu sehr belastenden Mobbingsituationen im Team gekommen. Er selbst sei als agogischer Betreuer vom Team ausgegrenzt worden und sei mit Arbeit überhäuft worden, welche er quantitativ und qualitativ nicht mehr habe erledigen können. Dies habe sich dann auch mit einer zuvor nie gekannten schlechten Beurteilung im Zwischenzeugnis vom 5. Dezember 2017 niedergeschlagen. Er habe begonnen, unter gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu leiden. Die belastende Situation am Arbeitsplatz habe sich derart zugespitzt, dass er bei einer Sitzung im August 2017 zusammengebrochen sei. In der Folge habe sich seine Symptomatik verschlimmert. Er sei nicht mehr in der Lage gewesen, einen geregelten Rhythmus aufrecht zu erhalten und seiner Verantwortung gegenüber den Klienten gerecht zu werden. Mit medizinischer und psychotherapeutischer Unterstützung sei es ihm gelungen, mit der Situation umzugehen. Nachdem er wieder gestärkt an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sei, habe er bemerkt, dass sich nichts verändert habe. Es seien wieder schwere gesundheitliche Störungen aufgetreten. Seine Ärztin habe ihm schliesslich eindringlich geraten, seine Arbeitsstelle zu kündigen.

4.3 Der ehemalige Arbeitgeber gab in seiner Arbeitgeberbescheinigung vom 9. Januar 2018 die genauen Umstände der Kündigung nicht an. Er führte lediglich an, dass der Versicherte das Arbeitsverhältnis aus persönlichen Gründen gekündigt habe. Dem Kündigungsschreiben des Versicherten vom 28. September 2017 ist kein Kündigungsgrund zu entnehmen. Allerdings liegt ein undatiertes Schreiben des Versicherten an "E.____" vor, welchem zu entnehmen ist, dass der Versicherte aufgrund des drastisch veränderten Arbeitsklimas im C.____ seit Anfang 2017 und den damit verbundenen gesundheitlichen Beeinträchtigungen gekündigt habe. Weiter wird im Schreiben der D.____ AG vom 5. September 2018 bestätigt, dass er im November 2015 und von Juli 2017 bis Dezember 2017 Beratungsgespräche wegen Schwierigkeiten am Arbeitsplatz in Anspruch genommen habe.

4.4.1 In medizinischer Hinsicht attestierte die Hausärztin, Dr. med. F.____, FMH Allgemeine Innere Medizin, dem Versicherten wegen Krankheit eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit für die Zeit vom 14. August 2017 bis 29. September 2017 (vgl. Arztzeugnisse vom 15. August 2017, 8. und 22. September 2017). Kurz vor Erlass der Einstellungsverfügung vom 6. März 2018 legte Dr. F.____ in ihrem Bericht vom 1. März 2018 dar, dass der Versicherte durch die durchgeführten Umstrukturierungen am Arbeitsplatz (Kaderwechsel, Umverteilung der Aufgaben) in seiner Funktion als sozialpädagogischer Betreuer zunehmend am Arbeitsplatz belastet worden sei. Im August 2017 habe er an einer Sitzung einen Nervenzusammenbruch erlitten. Aufgrund nachfolgender Schlafstörungen, Symptomen von Panikattacken, einer Erschöpfungsdepression (beginnendes Burnout) sowie ausgeprägten schmerzhaften Muskelverspannungen sei er vom 14. August 2017 bis 29. September 2017 nicht mehr arbeitsfähig gewesen. Mit einem begleitenden Jobcoaching, einer Psychotherapie und Hausarztkonsultationen sei es gelungen, den Versicherten weitgehend zu stabilisieren. Nachdem er im Oktober 2017 wieder an seinen Arbeitsplatz zurückgekehrt sei, habe sich seine schlechte Arbeitssituation eher verschärft. Der Schicht- und Nachtdienst sei zunehmend belastender geworden. Zudem habe sich die zu betreuende Klientschaft derart geändert, dass sich ein zusätzliches Aufgabenfeld ergeben habe.

Die Vorgesetzten zeigten sich nicht bereit, eine Lösung für die belastende Situation des Versicherten zu finden. Um einen Rückfall der Panikattacken und der depressiven Symptomatik zu verhindern, habe sie dem Versicherten nahe gelegt, die Kündigung einzureichen. Am 30. August 2018 präzisierte Dr. F.____ ihren Bericht vom 1. März 2018 dahingehend, dass der Versicherte nach dem im August 2017 erlittenen Nervenzusammenbruch zu 100 % arbeitsunfähig gewesen sei. Er habe nebst den im Bericht vom 1. März 2018 genannten gesundheitlichen Störungen auch an Antriebslosigkeit, an Anhedonie, an einem Stimmungstief, an Müdigkeit und an Diarrhoe gelitten. Nachdem der Versicherte Ende September 2017 wieder an seinen Arbeitsplatz zurückgekehrt sei, sei die ganze Symptomatik wieder aufgetreten. Die Diarrhoe und die Schlafstörungen hätten sich verstärkt. Die fehlende Wertschätzung seiner Arbeit und die mangelnde Bereitschaft des Kaders, eine konstruktive Lösung zu suchen, hätten beim Versicherten Ohnmachtsgefühle erzeugt und Panikattacken mit Herzrasen, Schweissausbrüchen und Schwindel getriggert. Die Symptomatik sei klar im Zusammenhang mit dem Arbeitsfeld zu sehen. Ein Verbleib am Arbeitsplatz hätte zur Chronifizierung der Panikattacken, zur Manifestierung des Burnouts mit Langzeitarbeitsunfähigkeit und einer erschwerten Wiedereingliederung geführt, was aus medizinischer Sicht nicht zumutbar und unverantwortbar gewesen wäre.

4.4.2 Dr. med. G.____, FMH Psychiatrie und Psychotherapie, und die Fachpsychologin H.____ bestätigten in ihrem Kurzbericht vom 3. September 2018, dass der Versicherte vom 18. September bis 31. Dezember 2017 aufgrund der Probleme am Arbeitsplatz bei ihnen in Behandlung gestanden habe. Schwerpunkt und Inhalt der Therapie seien die Entstehungsmechanismen und die Auswirkungen der Bedrängung am Arbeitsplatz gewesen. Der Versicherte habe über ein sich verschlechterndes bis feindseliges Arbeitsklima und eine sich seit Anfang 2017 zunehmend dysfunktional entwickelnde Kommunikation an seiner Arbeitsstelle berichtet. Dadurch sei er stark unter Druck gestanden und habe sich blockiert sowie ausgegrenzt gefühlt. Sie hätten beim Versicherten im Wesentlichen Angst, Panik, starke innere Unruhe, Grübeln, Reizbarkeit, Vergesslichkeit, Gedächtnis- und Antriebsschwierigkeiten mit gleichzeitiger Ratlosigkeit, motorische Unruhe, Schlafstörungen mit Albträumen, Stimmungsschwankungen mit Deprimiertheit und Niedergeschlagenheit feststellen können. Diese ausgeprägte psychische Symptomatik und die körperlichen Stresssymptome würden auf eine depressive Entwicklung und eine Dekompensationsgefahr für eine Erschöpfungsdepression hinweisen und eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit begründen. Mit der Kündigung habe er eine weitere psychische Verschlechterung und eine Dekompensation vermeiden wollen.

5.1 Vorliegend steht unbestrittenermassen fest, dass der Versicherte das Arbeitsverhältnis mit dem B.____ am 28. September 2017 per 31. Dezember 2017 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 dem Versicherten ein Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle bis zum Auffinden einer neuen zumutbar gewesen wäre (vgl. Erwägung 3.4 hiervor).

5.2 Aus den Berichten von Dr. F.____ geht klar und unmissverständlich hervor, dass dem Versicherten ein weiterer Verbleib im C.____ aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zugemutet werden konnte. Dr. F.____ führte eindrücklich aus, dass die von ihr beschriebene Symp-

tomatik des Versicherten im direkten Zusammenhang mit der belastenden Situation am Arbeitsplatz stand. Aufgrund ihrer Befunde kam sie zum Ergebnis, dass die Arbeit im C.____ zu einer Gesundheitsschädigung geführt habe, welche sich auch in Zukunft nicht durch geeignete Vorkehren hätte vermeiden lassen. Ihre Einschätzung deckt sich auch mit der fachärztlichen Beurteilung von Dr. G.____ und der Psychologin H.____ vom 3. September 2018. Mit den Beurteilungen von Dr. F.____ lässt sich die Unzumutbarkeit der Weiterführung der Arbeitsstelle aus gesundheitlichen Gründen klar belegen (vgl. BGE 124 V 238 E. 4b/bb; Urteil des Bundesgerichts vom 13. März 2013, 8C_943/2012, E. 3.4). Darauf folgt, dass die verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung des Versicherten zu Unrecht erfolgt ist.

5.3 An diesem Ergebnis ändern auch die Vorbringen der Arbeitslosenkasse nichts. Es trifft zwar zu, dass gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen vermögen (Urteil des Bundesgerichts vom 9. Juni 2017, 8C_66/2017, E. 2). Bei Schwierigkeiten wie Auseinandersetzungen, Stresssituationen und dergleichen ist es der versicherten Person grundsätzlich zuzumuten, ihre Stelle nicht ohne Zusicherung einer neuen Anschlussstelle aufzugeben. Auch belastende Verhältnisse am Arbeitsplatz rechtfertigen für sich allein grundsätzlich keine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; heute: Bundesgericht] vom 29. Oktober 2003, C 133/03, E. 3.2 mit Hinweisen). Die Arbeitslosenkasse übersieht jedoch, dass der Versicherte mit den ärztlichen Berichten – insbesondere mit den Beurteilungen von Dr. F.____ vom 1. März 2018 und 30. August 2018 - nachweisen kann, dass ihm die Weiterarbeit im C.____ aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar war. Es liegen keine Anhaltspunkte vor, an den Ausführungen der behandelnden Fachpersonen zu zweifeln. Dies wird von der Arbeitslosenkasse auch zu Recht nicht geltend gemacht.

5.4 Auch der Widerspruch zwischen den Angaben des Versicherten und von Dr. F.____ in Bezug auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeitsperioden (vgl. Erwägungen 5.2.1 und 5.4.1) sowie hinsichtlich der Tatsache, dass der Versicherte entgegen seinen Angaben bereits gekündigt hatte, als seine Ärztin ihm dazu riet, ändern nichts daran, dass das Fortführen des Arbeitsverhältnisses bis zum Antritt einer neuen Arbeitsstelle dem Versicherten gemäss ärztlicher Einschätzung nicht zumutbar war.

5.5 Es ist möglich, dass es sich – wie die Arbeitslosenkasse geltend macht - sich bei dem vom Versicherten vorgebrachten Mobbing-Vorwurf nicht um ein Mobbing im rechtlichen Sinn handelt. Daraus lässt sich jedoch nichts zu Ungunsten des Versicherten ableiten. Es bleibt dabei, dass die Arbeit im C.____ Ursache seiner Krankheit war und dem Versicherten das Fortführen der dortigen beruflichen Tätigkeit bis zum Antritt einer neuen Stelle aus ärztlicher Sicht nicht zugemutet werden konnte.

5.6 Zusammenfassend ist festzustellen, dass sich die Arbeit im C.____ für den Versicherten als unzumutbar im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG erweist. Der Tatbestand des Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist demnach nicht erfüllt, weshalb eine Einstellung in der Anspruchsberechti-

gung nicht in Betracht fällt. Demgemäss ist der Einspracheentscheid der Vorinstanz aufzuheben und die Beschwerde gutzuheissen.

6.1 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. Parteientschädigungen sind nicht auszurichten.

6.2 Der Versicherungsträger hat die Kosten der Abklärung zu übernehmen, soweit er die Massnahmen angeordnet hat (vgl. Art. 45 Abs. 1 ATSG). Erfolgte keine Anordnung von Massnahmen, so übernimmt er deren Kosten dennoch, wenn die Massnahmen für die Beurteilung des Anspruchs unerlässlich waren oder Bestandteil nachträglich zugesprochener Leistungen bilden (vgl. UELI KIESER, ATSG-Kommentar, Zürich/Basel/Genf 2015, N 19 zu Art. 45). Im vorliegenden Beschwerdeverfahren beantragte der Versicherte, es sei die Arbeitslosenkasse zu verpflichten, die Kosten für den Arztbericht von Dr. G.____ und der Psychologin H.____ vom 3. September 2018 in Höhe von Fr. 70.-- zu übernehmen. Es zeigte sich aber, dass das Kantonsgericht mit oder ohne diesen Bericht zum gleichen Schluss gekommen wäre. Mit anderen Worten war die hier fragliche ärztliche Beurteilung für die Entscheidfindung nicht unerlässlich, weshalb von einer Überbindung der Kosten auf die Arbeitslosenkasse abzusehen ist.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

://: 1. In Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland vom 15. August 2018 aufgehoben und es wird festgestellt, dass die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu Unrecht erfolgt ist.

2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3. Der Antrag des Beschwerdeführers, die Kosten für den Arztbericht von Dr. med. G.____ und der Psychologin H.____ vom 3. September 2018 in Höhe von Fr. 70.-- der Arbeitslosenkasse zu überbinden, wird abgelehnt.