



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

**vom 23. Oktober 2019 (715 19 160 / 260)**

---

**Arbeitslosenversicherung**

**Ungenügende Abklärungen im Zusammenhang mit der Einstellung in der Anspruchsberechtigung infolge Verletzung arbeitsrechtlicher Treuepflichten. Rückweisung zur ergänzenden Sachverhaltsabklärung.**

\_\_\_\_\_  
Besetzung                      Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiber Stephan Paukner

\_\_\_\_\_  
Parteien                      **A.**\_\_\_\_\_, Beschwerdeführerin, vertreten durch Natalie Matiaska, Advokatin, Fischmarkt 12, 4410 Liestal

gegen

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

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

A            A.\_\_\_\_\_ war seit 1. Mai 2014 bei der B.\_\_\_\_\_ AG als Sachbearbeiterin im Umfang eines 60%-Pensums angestellt gewesen. Am 20. August 2018 löste die Arbeitgeberin dieses Arbeitsverhältnis per Ende Oktober 2018 auf und stellte die Arbeitnehmerin mit sofortiger Wirkung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von der Erbringung weiterer Arbeitsleistungen frei. Die Arbeitgeberin begründete die Kündigung damit, dass die Arbeitnehmerin Screenshots vom Bildschirm eines Arbeitskollegen getätigt habe, um diese später gegen ihn zu verwenden. Ausserdem habe

sie eine Arbeitskollegin angestiftet, das Gleiche zu tun. Dieses Verhalten habe die Persönlichkeit des betroffenen Mitarbeiters verletzt und habe nicht geduldet werden können.

B. Am 21. August 2018 meldete sich A.\_\_\_\_\_ bei ihrer Wohnsitzgemeinde zur Arbeitsvermittlung an. Gleichentags beantragte sie die Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung im Umfang einer Teilzeitbeschäftigung von 80% mit Wirkung ab 1. November 2018.

C. Nach weiteren Abklärungen des Sachverhalts stellte die Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland (Kasse) die Versicherte mit Verfügung vom 17. Januar 2019 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Zur Begründung machte sie im Wesentlichen geltend, dass ihr die Stelle wegen Persönlichkeitsverletzung eines Mitarbeiters gekündigt worden sei. Eine dagegen erhobene Einsprache der Versicherten wies die Kasse mit Einspracheentscheid vom 2. April 2019 ab.

D. Hiergegen erhob die Versicherte, vertreten durch Advokatin Natalie Matiaska, am 20. Mai 2019 Beschwerde beim Kantonsgericht des Kantons Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht) und beantragte, der angefochtene Einspracheentscheid sei vollumfänglich aufzuheben. Zur Begründung liess sie zusammenfassend vorbringen, dass es nicht zutrefte, dass sie vom persönlichen, digitalen Postfach eines Arbeitskollegen Fotos angefertigt habe. Die angefertigten Screenshots würden vielmehr von einem allgemeinen digitalen Postfach sowie vom Postfach einer Mitarbeiterin stammen, für welche sie die Ferienvertretung in einer anderen Filiale übernehmen müssen. Eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten des Arbeitskollegen liege somit nicht vor. Die Tatsache, dass sie die anlässlich der Ferienvertretung vorgefundenen Missstände ihrem direkten Vorgesetzten gemeldet habe, könne ihr ebenfalls nicht zum Vorwurf gemacht werden. Ein Verschulden an der ihr gegenüber ausgesprochenen Kündigung sei somit nicht auszumachen.

E. Die Kasse schloss mit Vernehmlassung vom 7. August 2019 auf Abweisung der Beschwerde. Die Ausführungen der Beschwerdeführerin würden keine andere Sichtweise der strittigen Angelegenheit zulassen. Insbesondere würde der Umstand nichts an der Beurteilung des Sachverhalts ändern, dass die Beschwerdeführerin keine Fotos vom Outlook-Account ihres Arbeitskollegen, sondern lediglich von demjenigen ihrer Stellvertretung und vom allgemeinen digitalen Account der Filiale angefertigt habe, in welcher sie aushilfsweise tätig gewesen sei. Sie habe nämlich auch eine weitere Filial-Mitarbeiterin dazu angestiftet, dasselbe zu tun, um die vom gemeinsamen Arbeitskollegen nicht erledigten Arbeiten gegenüber ihrem Vorgesetzten zu dokumentieren. Dieses Verhalten sei nicht akzeptabel gewesen und habe schliesslich zur Kündigung geführt.

Auf die übrigen Vorbringen der Parteien ist soweit notwendig in den nachfolgenden Erwägungen einzugehen.

Die Präsidentin 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 die Beschwerdeführerin ihren 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 20. Mai 2019 ist demnach einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 20'000.-- durch Präsidialentscheid. Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin die Versicherte zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 180.20 (Kassen Dok 108) liegt der Streitwert unter diesem Grenzbetrag. Über die Beschwerde ist demnach präsidial zu entscheiden.

2.1 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 Verwaltungsstrafung 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).

2.2 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 Verlet-

zung 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 des Schweizerischen Obligationenrechts (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; ARV 1987 Nr. 7; 1982 Nr. 18). Dabei müssen nicht zwingend Beanstandungen in beruflicher Hinsicht vorgelegen haben. Es genügt beispielsweise, dass charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die den Arbeitnehmer für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen, zur Entlassung geführt haben (BGE 112 V 244, E. 1). 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 des Bundesgerichts vom 30. April 2009, 8C\_958/2008, E. 2.2 mit Hinweisen, publiziert in: ARV 2009 S. 264).

2.3 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 Verdienstaufschlag 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 schuldhaftes 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).

2.4 Eventualvorsatz ist im Zusammenhang mit Art. 44 lit. a AVIV dann 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 der betroffenen

Person die Möglichkeit des Risikos der Tatbestandsverwirklichung bewusst ist. Wer die Möglichkeit der Tatbestandsverwirklichung erkennt, kann sich, selbst leichtfertig, über sie hinwegsetzen, d.h. darauf vertrauen bzw. mit der Einstellung handeln, dass schon nichts passieren werde (bewusste Fahrlässigkeit). Demgegenüber erfordert der Eventualvorsatz, dass der Täter sich für die Tatbestandsverwirklichung entscheidet, sie mithin in Kauf nimmt. Weitestgehend ausser Frage stehen dürfte das Willenselement nur, wenn der Betroffene 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 gilt: Dass die betroffene Person die Tatbestandsverwirklichung in Kauf genommen hat, liegt grundsätzlich näher, je wahrscheinlicher es ihr erschien, dass sie eintreten könnte, und je weniger sie diese innerlich ablehnte, bzw. 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 dabei die Grösse des Risikos der Tatbestandsverwirklichung, die Schwere der Sorgfaltspflichtverletzung, die Beweggründe und die Art der Tat handlung. Das Gericht darf vom Wissen der Betroffenen auf deren Willen schliessen, wenn sich ihnen 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 die betroffene Person wusste, wollte und in Kauf nahm, betrifft innere Tatsachen und ist somit eine 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.).

3.1 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.).

3.2 Die Verwaltung als verfügende Instanz und im Beschwerdefall das Gericht dürfen eine Tatsache erst und nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (vgl. MAX KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4. Aufl., Bern 1978, S. 135). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (vgl. HANS-ULRICH STAUFFER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung

und Insolvenzenschädigung, Zürich 1998, S. 77). Die blossе Möglichkeit eines bestimmten Sachverhaltes genügt diesen Beweisanforderungen nicht. Es ist vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die das Gericht von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (vgl. BGE 126 V 360 E. 5b, 125 V 195 E. 2, 121 V 47 E. 2a, 121 V 208 E. 6b). Eine Ausnahme hierzu bildet die Anwendung von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV (vgl. dazu Urteil des EVG vom 17. Oktober 2000, C 53/00, E. 3a). Praxisgemäss muss das der versicherten Person im Rahmen dieser Bestimmung zur Last gelegte Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar feststehen, ansonsten eine Einstellung ausser Betracht fällt (vgl. Urteile des EVG vom 7. November 2002, C 365/01, E. 2 und vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 3.1; siehe im Weiteren auch BGE 112 V 245 E. 1; SVR 1996 ALV Nr. 72 S. 220 E. 3b/bb; NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 829).

3.3 In seiner Beweiswürdigung ist das Gericht regelmässig insbesondere auf die Aussagen der Arbeitgeber angewiesen. Dabei ist davon auszugehen, dass diese 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 deshalb 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 (BGE 112 V 245 E. 1; SRV 1996 ALV Nr. 72 S. 220). Bei Differenzen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer darf somit nicht ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers geschlossen werden, wenn der Arbeitgeber nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche er 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).

4. Zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin zur Kündigung Anlass gegeben und deshalb die Folgen einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV selbst zu tragen hat. Dabei ist insbesondere zu prüfen, ob ihr zu Recht ein vorsätzliches Verhalten vorgeworfen werden kann. Wie bereits dargelegt, muss das der Beschwerdeführerin zur Last gelegte Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar feststehen, andernfalls eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung ausser Betracht fällt (oben, Erwägung 3.3 hiervor).

4.1 Den unbestritten gebliebenen Darstellungen der Parteien zufolge arbeitete die Versicherte im Rahmen ihres Teilzeitpensums grundsätzlich in der Generalagentur der Arbeitgeberin in C.\_\_\_\_, half aber zusammen mit einem jüngeren Arbeitskollegen seit geraumer Zeit vorübergehend auch in einer Filiale in D.\_\_\_\_ aus, um dort eine weitere Mitarbeiterin zu unterstützen. In

dieser Konstellation haben die Versicherte offenbar jeweils montags und ihr jüngerer Arbeitskollege jeden Donnerstag in der Filiale in D.\_\_\_\_ gearbeitet. Ebenfalls deckte die Versicherte zusammen mit ihrem Kollegen eine Ferienabwesenheit in der Filiale D.\_\_\_\_ vom 23. Mai bis 31. Mai 2018 ab, wobei die Versicherte hier von Montag bis Mittwoch und ihr Arbeitskollege Donnerstag und Freitag gearbeitet haben. Unwidersprochen geblieben ist ebenfalls, dass die Beschwerdeführerin zu Beginn ihrer Ferien-Stellvertretung am 28. Mai 2018 offenbar ein ungeleertes, physisches Postfach vorgefunden hat. Post, welche regelmässig intern hätte weiter versendet werden müssen, sei übergequollen und die elektronische Post im allgemeinen Postfach der Filiale in D.\_\_\_\_ sowie im Postfach der während deren Ferien zu vertretenden Mitarbeiterin sei nicht bearbeitet worden. Daraufhin habe sie die Geduld verloren und ein Foto von den vollen, unbearbeiteten Postkisten sowie ein Printscreen vom elektronischen Postfach der von ihr vertretenen Arbeitskollegin erstellt. Ebenfalls habe sie eine weitere Kollegin gebeten, am Freitag, an welchem sie nicht anwesend war, einen weiteren Printscreen des elektronischen Postfachs zu erstellen, um damit feststellen zu können, was am Donnerstag zuvor von ihrem jüngeren Arbeitskollegen erledigt oder nicht erledigt worden sei (vgl. hierzu Kassen Dok 196). Hintergrund sei die Befürchtung gewesen, dass ihr jüngerer Arbeitskollege andernfalls alles abgestritten und man ihr nicht geglaubt hätte. Anlässlich eines nachfolgenden Gesprächs habe ihr direkter Vorgesetzter grosses Verständnis gezeigt und zugestanden, dass er sich der Angelegenheit annehmen werde. Einen Vorwurf, wonach die Versicherte ihre Kompetenzen überschritten oder anderweitige Verhaltensregeln missachtet hätte, habe er nicht gemacht, sondern im Gegenteil wiederholt, dass er ihre ehrliche und direkte Art sehr schätze. Die angefertigten Printscreens habe sie ausser ihrem direkten Vorgesetzten niemandem gezeigt. Sie habe ihn darum gebeten, dass dieses Gespräch in ihren Personalakten abgelegt werde, weil sie bereits zuvor darum gebeten hatte, diverser Arbeitsverhalten zu hinterfragen. Jedoch sei nie etwas geschehen. Leider habe ihr direkter Vorgesetzter lediglich Notizen angefertigt, welche sie nicht kenne (Kassen Dok 125).

4.2 Im Rahmen des rechtlichen Gehörs hielt die Versicherte in ihrer Stellungnahme vom 10. Januar 2019 weiter fest, dass bereits im April 2018 ein Vorgesetzten-Gespräch stattgefunden habe. Dazumal habe seitens des Generalagenten der Eindruck bestanden, dass die Versicherte während der Abwesenheit ihres direkten Vorgesetzten eigenständig dessen Funktion als Innendienstleiter übernommen habe. Anlass sei gewesen, dass sie ihren jüngeren Arbeitskollegen gebeten habe, abwesenheitsbedingt auch die Mails einer Arbeitskollegin anzuschauen, der Kollege jedoch geantwortet habe, dass er dies nicht erledigen könne, da er selbst zu viel Arbeit habe. Vor dem Hintergrund, dass ihr direkter Vorgesetzter lediglich daran interessiert gewesen sei, dass die Arbeit laufe, habe sie diese Unterhaltung sodann an den Generalagenten weitergeleitet um aufzuzeigen, dass sie mindestens versucht habe, die Stellvertretung der abwesenden Kollegin organisiert zu haben. Eine böse Absicht sei damit nicht verbunden gewesen (Kassen Dok 125).

4.3 Dem Kündigungsschreiben vom 20. August 2018 ist lediglich zu entnehmen, dass die Kündigungsgründe mündlich erläutert worden seien. Konkrete Kündigungsgründe oder sonstige Anhaltspunkte in diesem Zusammenhang sind der Kündigung nicht zu entnehmen (Kassen Dok 26).

4.4 Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 21. August 2018 ist als Kündigungsgrund eine fehlende Loyalität gegenüber anderen Mitarbeitern angegeben (Kassen Dok 13).

4.5 Gemäss Schreiben der ehemaligen Arbeitgeberin an die Versicherte vom 13. September 2018 sei die Kündigung erfolgt, weil die Arbeitnehmerin Fotos vom Auftragsbildschirm eines Arbeitskollegen gemacht habe, um diese später gegen diesen zu verwenden. Ausserdem habe sie eine Arbeitskollegin aufgefordert, dies ebenfalls zu tun. Dies stelle eine Persönlichkeitsverletzung des betroffenen Mitarbeiters dar, was keinesfalls habe geduldet werden können (Kassen Dok 80).

4.6 Der Stellungnahme der Versicherten vom 18. September 2018 an ihre ehemalige Arbeitgeberin ist zu entnehmen, dass sie die Unterstellung ihrer Arbeitgeberin zurückweise, wonach sie Screenshots erstellt habe, um diese später gegen ihren Arbeitskollegen zu verwenden. Zutreffend sei, dass sie Fotos erstellt habe, um diese ihrem direkten Vorgesetzten als Beweisgrundlage für ihre Feststellungen von fehlenden Arbeitsausführungen in der Filiale D.\_\_\_\_ vorzulegen. Sie habe zu Beginn der entsprechenden Besprechung klar statuiert, dass sie das Gespräch nicht führen wolle, um jemanden «raus zu ekeln», sondern um die Missstände mit dem betroffenen Arbeitskollegen zu besprechen und zu verbessern (Kassen Dok 199).

4.7 Der Stellungnahme der ehemaligen Arbeitgeberin der Versicherten vom 19. November 2018 ist zu entnehmen, dass die Versicherte anlässlich des Kündigungsgesprächs nicht bestritten habe, dass sie ein Foto des Bildschirms ihres Arbeitskollegen gemacht habe. Ebenfalls nicht bestritten habe sie die Tatsache, dass sie eine Arbeitskollegin angestiftet habe, ebenfalls Fotos vom Bildschirm dieses Arbeitskollegen zu machen. Dabei habe sie ausgesagt, dass sie diese als Beleg in einem Gespräch mit ihrem Innendienstleiter habe verwenden wollen (Kassen Dok 79).

5.1 Zwischen den Parteien ist mittlerweile unbestritten, dass die Beschwerdeführerin zwar keine Screenshots vom Outlook-Postfach ihres an diesem Tag nicht anwesenden Arbeitskollegen aufgenommen, sondern lediglich Fotos von dem von ihr bearbeiteten, allgemeinen elektronischen Postfach sowie vom elektronischen Postfach der von ihr während den Ferien zu vertretenden Mitarbeiterin hergestellt hat. Dieser Sachverhalt widerspricht zwar den im Schreiben der Arbeitgeberin vom 13. September 2018 angegebenen Kündigungsgründen, deckt sich aber mit den Darstellungen der Versicherten. Wie es sich damit im Detail verhält, kann offenbleiben. Hintergrund bildet die Tatsache, dass die Kasse den Sachverhaltsschilderungen der Beschwerdeführerin beigeplichtet und diese damit anerkannt hat (Vernehmlassung der Kasse vom 7. August 2019, Ziff. 9). Damit aber ist zugleich gesagt, dass der Versicherten im Zusammenhang mit dem ihr zur Last gelegten Fehlverhalten nicht vorgeworfen werden kann, sie habe die Privatsphäre ihres Arbeitskollegen verletzt, indem sie dessen persönlichen Account fotografiert hätte. Auch wenn ein solch illoyales Verhalten klarerweise eine Verletzung arbeitsrechtlicher Treuepflichten bedeutet hätte (ULLIN STREIFF / ADRIAN VON KAENEL / ROGER RUDOPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 – 362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 321a N4, Ziffer 3), kann ihr eine Persönlichkeitsverletzung in diesem Zusammenhang deshalb nicht zur Last gelegt werden. Entgegen der von der Kasse im angefochtenen Einspracheentscheid noch vertretenen Auffassung kann dieser Umstand alleine demnach auch keine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit begründen.

5.2 Anders verhält es sich hinsichtlich des Vorwurfs der Kasse, die Beschwerdeführerin habe mit ihrem übrigen Verhalten den Betriebsfrieden gestört. Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang, dass die Versicherte zugestanden hat, eine andere Arbeitskollegin gebeten zu haben, einen weiteren Printscreen des elektronischen Postfachs zu erstellen, um in der Folge belegen zu können, was während der Anwesenheit durch ihren jüngeren Arbeitskollegen alles erledigt bzw. eben nicht erledigt worden sei (Kassen Akt 125). Aus den Akten ergibt sich ausserdem, dass die Versicherte ihre Arbeitskollegin dazu angehalten hat, Bilder von zwei verschiedenen Accounts – also nicht nur vom allgemeinen Account, sondern mithin auch vom Account der während den Ferien zu vertretenden Arbeitskollegin – anzufertigen (Kassen Dok 196). Hintergrund dieser Bitte scheint den eigenen Ausführungen der Beschwerdeführerin offenbar gewesen zu sein, dass sie damit gerechnet hatte, dass der betroffene Arbeitskollege andernfalls alles abgestritten hätte und man ihr nicht geglaubt hätte. Die angefertigten Printscreens habe sie ausser ihrem direkten Vorgesetzten niemandem gezeigt.

Die Kasse vertritt nunmehr die Auffassung, dass die Versicherte mit diesem Verhalten ihre Treuepflicht verletzt habe, indem sie die Screenshots und Fotos benutzt habe, um die von ihr als Missstände empfundenen Umstände bei ihrem direkten Vorgesetzten zu melden. Die Beschwerdeführerin stellt sich demgegenüber auf den Standpunkt, dass ihr weder ein Vorwurf gemacht werden könne, dass sie die in der Filiale D.\_\_\_\_\_ angetroffenen Missstände ihrem direkten Vorgesetzten gemeldet habe, noch, dass sie aufgrund früherer Reaktionen ihres direkten Vorgesetzten habe davon ausgehen müssen, dass sie solche Meldungen zu unterlassen habe. Aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ergebe sich im Gegenteil eine Verpflichtung, die Anliegen der Arbeitnehmenden entgegen zu nehmen und angemessen darauf zu reagieren.

5.3 Der Auffassung der Beschwerdeführerin ist entgegen zu halten, dass die Treuepflicht gemäss Art. 321a Abs. 1 OR generell stark von der Stellung der Arbeitnehmenden abhängt. Bei Arbeitnehmenden in untergeordneter Stellung soll eine Meldepflicht nur bei unverhältnismässig hohen Schäden Platz greifen (BASLER KOMMENTAR zum schweizerischen Privatrecht, Band IV/2/2/1, N9 zu Art. 321a). Im vorliegenden Fall scheint fraglich, ob sich die Versicherte als Sachbearbeiterin im Zusammenhang mit nicht erledigten Arbeiten eines Arbeitskollegen auf eine solche Meldepflicht berufen kann. Von besonderer Relevanz ist in diesem Zusammenhang, dass bereits im April 2018 ein Gespräch mit ihren Vorgesetzten stattgefunden hat (oben, Erwägung 4.2). Hintergrund dieses Gesprächs war schon dazumal der Vorwurf gewesen, dass die Versicherte während der Abwesenheit ihres direkten Vorgesetzten eigenständig dessen Funktion als Innendienstleiter übernommen habe. Insgesamt zeichnet sich damit ein Bild einer Arbeitnehmerin, die zwar verantwortungsbewusst und mit viel Einsatz, aber ebenso dominant ihrer Arbeit nachgegangen ist. Offen aber bleibt, ob sie dabei letztlich eine Störung des Betriebsfriedens in Kauf genommen hat, indem sie sich zu sehr in die Arbeitsabläufe insbesondere ihres jüngeren Arbeitskollegen eingemischt hat. Fraglich ist insbesondere, ob durch die Tatsache, dass offenbar keine Änderung der schon im April 2018 beklagten Missstände erfolgt ist, nunmehr durch die Vorlage weiterer Meldungen und Fotos betreffend die Arbeit anderer eine Grenze überschritten wurde, wonach zumindest eventualvorsätzlich von einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit

auszugehen ist. Für die Annahme eines solchen Verhaltens spricht die Tatsache, dass das Einvernehmen mit ihrem jüngeren Arbeitskollegen den Akten zufolge offensichtlich schon länger von Misstrauen geprägt war, andernfalls die Versicherte keinen Grund gehabt hätte, dass dieser alles abstreiten werde, würde sie keine konkreten Belege liefern können (Kassen Dok 125). Dass sie dabei nicht beabsichtigt hat, ihren Arbeitskollegen anzuschwärzen, ist letztlich irrelevant. Massgebend ist einzig, ob die Versicherte hätte damit rechnen müssen, dass sie mit ihren Kompetenzüberschreitungen eine Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses hat in Kauf nehmen müssen.

5.4 Die Versicherte hat in diesem Zusammenhang nun aber mehrfach ausgeführt, dass ihr direkter Vorgesetzter anlässlich eines nachfolgenden Gesprächs grosses Verständnis für ihr Verhalten gezeigt und keinerlei Vorwürfe erhoben habe, wonach sie ihre Kompetenzen überschritten oder anderweitige Verhaltensregeln missachtet hätte. Er habe vielmehr wiederholt, ihre ehrliche und direkte Art sehr zu schätzen (oben, Erwägung 4.1). Würde diese Sachverhaltsschilderung zutreffen, wäre in arbeitslosenversicherungsrechtlicher Hinsicht davon auszugehen, dass das Verhalten der Versicherten keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen könnte. Wie es sich damit genau verhält, lässt sich den Akten indes nicht mit rechtsgenügender Genauigkeit entnehmen. Ungeklärt bleibt nicht nur die Frage, ob der direkte Vorgesetzte die Vorgehensweise der Versicherten gutgeheissen hat, sondern ebenso, ob bereits im Vorfeld gegenüber der Versicherten konkret formulierte Beanstandungen und allfällige Verwarnungen vorlagen und damit, ob die Versicherte letztlich Anweisungen ihrer Vorgesetzten in diesem Zusammenhang nicht akzeptiert hat. Auch liegen keine Mitarbeiterbeurteilungen in den Akten, welche das der Versicherten zur Last gelegte Verhalten nahelegen würden. Mit Blick auf das der Versicherten von der Beschwerdegegnerin vorgeworfene Fehlverhalten steht damit letztlich Aussage gegen Aussage. Somit ist auch nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit erstellt, dass die Beschwerdeführerin trotz Wissens um eine beanstandete Verhaltensweise ihr Verhalten nicht geändert hat und damit ihrer Arbeitgeberin mindestens eventualvorsätzlich Anlass zur Kündigung gegeben oder gar ihre Kündigung in Kauf genommen hätte. Sollte es zutreffen, dass der direkte Vorgesetzte der Versicherten die erneuten Meldungen der Versicherten letztlich gutgeheissen hat, wäre insgesamt wohl von einem nicht derart gravierenden Vorkommnis auszugehen, bei welchem sogleich ohne eine Verwarnung mit einer Entlassung zu rechnen gewesen wäre (vgl. die Konstellation im Urteil des Bundesgerichts vom 10. Januar 2007, C 354/05, E. 4.4, ebenso Urteil der Präsidentin des Kantonsgerichts vom 27. Februar 2019, 715 18 338/53, E. 5.2).

5.5 Es mag zwar zutreffen, dass diverse Unstimmigkeiten zwischen der Versicherten und ihrem jüngeren Arbeitskollegen einerseits und ihren Vorgesetzten andererseits bestanden haben. Diese begründet die Versicherte letztlich aber glaubwürdig mit Missständen betrieblicher Natur, welche dem zitierten Urteil des Bundesgerichts zufolge alleine nicht genügen, dass die Versicherte ohne den Nachweis einer konkreten Verwarnung mit einer Entlassung hätte rechnen müssen. Wie es sich damit verhält, wird Sache einer ergänzenden Sachverhaltsabklärung durch die Kasse sein. Es ist daran zu erinnern, dass nicht leichthin auf ein fehlerhaftes Verhalten der Arbeitnehmerin geschlossen werden darf, wenn die Arbeitgeberin nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche sie keine konkreten Beweise anführen kann. So verhält es sich auch hier: Nebst dem Umstand, dass keine Persönlichkeitsverletzung von Arbeitskollegen vorliegt, bleiben die Vorwürfe an die Versicherte letztlich ungeklärt. Ein Verhalten der Versicherten,

welches trotz unterschiedlicher Arbeitsauffassungen nicht zu tolerieren gewesen wäre, ist trotz verschiedener Indizien in arbeitslosenversicherungsrechtlicher Hinsicht bei dieser Sachlage nicht rechtsgenügend belegt. Ob die Versicherte mit ihrem Verhalten den Betriebsfrieden gestört und damit die Treuepflicht gegenüber ihrer ehemaligen Arbeitgeberin derart strapaziert hat, dass sie damit rechnen musste, ihre Stelle zu verlieren, bedarf unter den gegebenen Umständen weiterer Abklärungen. Dies führt im Ergebnis zur Gutheissung der Beschwerde und zur Rückweisung der Angelegenheit an die Kasse zur ergänzenden Abklärung im Sinne der Erwägungen.

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.

6.2 Bei der Verlegung der Parteikosten ist auf den Prozessausgang abzustellen. Hebt das Kantonsgericht eine bei ihm angefochtene Verfügung auf und weist es die Angelegenheit zu ergänzender Abklärung und neuer Beurteilung an die Verwaltung zurück, so gilt in prozessualer Hinsicht die Beschwerde führende Partei als obsiegende und die Beschwerdegegnerin als unterliegende Partei (BGE 137 V 61 f. E. 2.1 und 2.2; BGE 132 V 235 E. 6.2, je mit Hinweisen). Gemäss § 21 Abs. 1 VPO steht der obsiegenden Beschwerdeführerin demnach eine Parteientschädigung zu. Der Honorarnote vom 4. September 2019 zufolge beläuft sich der geltend gemachte Aufwand für das vorliegende Beschwerdeverfahren auf insgesamt 18 Stunden und 35 Minuten. Dieser Aufwand erweist sich im Quervergleich zu anderen Fällen ähnlicher Fallkonstellationen als zu hoch und ist deshalb zu kürzen. Für die Bemühungen für die Ausarbeitung der Beschwerde, zusätzliche Aufwendungen für Rechtsabklärungen und die Durchsicht der Akten werden insgesamt sechzehn Stunden und 20 Minuten geltend gemacht. Die Ausführungen in der Beschwerde insbesondere in arbeitsrechtlicher Hinsicht sind zwar nachvollziehbar. In Anbetracht der sich nur beschränkt stellenden Sachverhalts- und Rechtsfragen aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht sind diese Positionen jedoch angemessen um vier Stunden zu kürzen. Damit resultiert ein Gesamtaufwand von 14 Stunden und 35 Minuten, der praxisgemäss zu einem Stundenansatz von Fr. 250.-- zu entgelten ist. Grundsätzlich nicht zu beanstanden sind die geltend gemachten Auslagen im Umfang von insgesamt Fr. 78.85. Es ergibt sich demnach eine Parteientschädigung zu Lasten der Beschwerdegegnerin in der Höhe von insgesamt Fr. 4'011.50 (14 Stunden und 35 Minuten à Fr. 250.-- und Auslagen in der Höhe von Fr. 78.85 zuzüglich 7,7 % Mehrwertsteuer).

7. Gemäss Art. 90 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG) vom 17. Juni 2005 ist die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht zulässig gegen Entscheide, die das Verfahren abschliessen. Selbständig eröffnete Zwischenentscheide sind - mit Ausnahme der Zwischenentscheide über die Zuständigkeit und über Ausstandsbegehren (vgl. Art. 92 BGG) - nur mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten anfechtbar, wenn sie einen nicht wiedergutzumachenden Nachteil bewirken können (Art. 93 Abs. 1 lit. a BGG) oder wenn die Gutheissung der Beschwerde sofort einen Endentscheid herbeiführen und damit einen bedeutenden Aufwand an Zeit oder Kosten für ein weitläufiges Beweisverfahren ersparen würde (Art. 93 Abs. 1 lit. b BGG). Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung handelt es sich bei einem Rückweisungsentscheid an den Versicherungsträger zur Aktenergänzung und

anschliessenden Neuverfügung nicht um einen Endentscheid, sondern um einen Zwischenentscheid im Sinne von Art. 93 Abs. 1 BGG. Dies gilt auch für einen Rückweisungsentscheid, mit dem eine materielle Teilfrage (z.B. eine von mehreren materiell-rechtlichen Anspruchsvoraussetzungen) beantwortet wird (BGE 133 V 481 f. E. 4.2).

Beim vorliegenden Rückweisungsentscheid handelt es sich somit um einen Zwischenentscheid im Sinne des BGG. Demnach ist gegen ihn eine Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht nur unter den in Art. 93 Abs. 1 BGG genannten Voraussetzungen zulässig. Ob diese erfüllt sind, entscheidet das Bundesgericht. Die nachstehende Rechtsmittelbelehrung erfolgt unter diesem ausdrücklichen Vorbehalt.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. In Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid der öffentlichen Arbeitslosenkasse vom 2. April 2019 aufgehoben, und die Angelegenheit wird zur ergänzenden Abklärung an die Vorinstanz zurückgewiesen.
  2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
  3. Die Öffentliche Arbeitslosenkasse Basellandschaft hat der Beschwerdeführerin eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 4'011.50 (inkl. Auslagen und 7,7 % Mehrwertsteuer) zu bezahlen.