



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 13. Juni 2019 (715 19 21 / 145)

Arbeitslosenversicherung

**Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit;
Rückweisung zur erneuten Abklärung an Vorinstanz aufgrund ungenügender Abklärung
des Sachverhalts**

Besetzung Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiberin Gisela Wartenweiler

Parteien **A.**_____, Beschwerdeführerin

gegen

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

Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Die 1983 geborene A.____ war seit dem 1. Dezember 2015 bei Dr. med. B.____ als medizinische Praxisassistentin angestellt. Mit Schreiben vom 25. Januar 2018 kündigte sie das Arbeitsverhältnis per 31. Januar 2018 (recte: 31. Juli 2018). Am 9. August 2018 meldete sie sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Pratteln (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und

erhob bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 9. August 2018. Mit Verfügung Nr. 1996/2018 vom 27. September 2018 stellte die Arbeitslosenkasse A._____ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. August 2018 für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Zur Begründung brachte sie vor, dass die Versicherte ihre Arbeitsstelle gekündigt habe, ohne dass ihr eine neue Stelle vertraglich zugesichert gewesen sei. Mit Entscheid vom 11. Dezember 2018 wies die Einspracheinstanz des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit Basel-Landschaft (KIGA), Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse Basel-Landschaft, die gegen die Verfügung vom 27. September 2018 von der Versicherten erhobene Einsprache ab.

B. Gegen diesen Entscheid erhob A._____ am 16. Januar 2019 Beschwerde ans Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Sie beantragte sinngemäss, es sei der Einspracheentscheid vom 11. Dezember 2018 aufzuheben und von Einstelltagen abzu-
sehen. Zur Begründung führte sie im Wesentlichen an, dass die Fortführung des Arbeitsverhältnisses bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber aus gesundheitlichen Gründen unzumutbar gewesen sei.

C. Die Arbeitslosenkasse schloss in ihrer Vernehmlassung vom 1. März 2019 auf Abweisung der Beschwerde.

Die Präsidentin zieht **in Erwägung**:

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 die Versicherte ihre 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 16. Januar 2019 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. 20'000.-- durch Präsidialentscheid. Im vorliegenden Fall ist eine Einstellung in der Anspruchsberechti-

gung im Umfang von 31 Tagen bei einem Taggeld von Fr. 115.10 und damit ein Streitwert von Fr. 3'568.10 zu beurteilen. Über die Beschwerde ist demnach präsidial zu entscheiden.

2.1 Streitig ist, ob die Versicherte zu Recht infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV für die Dauer von 31 Tagen ab 1. August 2018 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: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, Arbeitslosenversicherung, Schindler/Tanquerel/Tschannen/Uhlmann [Hrsg.], Basel 2016, S. 2511 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 ist. Ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt dann vor, wenn und soweit der Eintritt oder das Andauern der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt (vgl. Urteil des Bundesgericht vom 3. Februar 2009, 8C_842/2008, E. 3.2, mit Hinweis). 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, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (vgl. 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 die Zumutbarkeit zum Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle strenger beurteilt wird als die Zumutbarkeit zum Antritt einer neuen Stelle (BGE 124 V 234 E. 4b/bb mit Hinweisen). 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, Zürich 1998, S. 116). Die Zumutbarkeit der Fortführung eines Arbeitsverhältnisses beurteilt sich nach den konkreten Umständen (BGE 124 V 238 E. 4b/bb).

2.5 Ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen vermögen grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen (SVR 1997 ALV Nr. 105 S. 323, C 128/96). Belegt die versicherte Person allerdings 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. Urteil des Bundesgerichts vom 4. Mai 2010, 8C_12/2010, E. 3.1; BGE 124 V 234 E. 4b/bb S. 238; Urteile des damaligen Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; heute: Bundesgericht] vom 6. Dezember 2006, C 161/06, E. 3.2 und vom 9. Februar 2006, C 299/05, E. 2.2; je mit Hinweis; GERHARDS, a.a.O., N. 14 zu Art. 30 AVIG; CHOPARD, a.a.O., S. 123; vgl. auch Kreisschreiben des seco über die Arbeitslosenentschädigung [KS ALE] Ziff. D26). Aus Gründen der Rechtssicherheit darf sich die Arbeitslosenkasse nicht mit blossen Behauptungen 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 S. 238 f.; Urteil des Bundesgerichts vom 27. November 2013, 8C_742/2013, E. 4.1).

2.6 Mobbing ist nach einer auch vom Bundesgericht verwendeten Definition ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll (vgl. Urteile des Bundesgerichts vom 1. Juli 2010, 8C_826/2009, E. 4.2, vom 17. Mai 2010, 4A_32/2010, E. 3.2 und vom 6. April 2010, 4A_245/2009, E. 4.2, je mit Hinweisen). Das Opfer befindet sich oft in einer Situation, wo jede Einzelhandlung unter Umständen als zulässig zu beurteilen ist, jedoch die Gesamtheit der Handlungen das Opfer derart destabilisieren kann, bis es die Arbeitsstelle verlässt. Mobbing liegt aber nicht schon dann vor, wenn ein Arbeitskonflikt oder eine schlechte Arbeitsatmosphäre besteht, oder wenn eine angestellte Person aufgefordert wird - selbst wenn es auf eindringliche Weise oder mit der Androhung von Disziplinarmaßnahmen oder einer Entlassung geschieht - ihren Arbeitspflichten nachzukommen (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 7. August 2018, 8C_107/2018, E. 5 mit zahlreichen Hinweisen).

2.7 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 (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 30. April 2009, 8C_958/2008, E. 2.2 mit Hinweisen).

3. 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; Art. 43 Abs. 1 und Art. 61 lit. c ATSG). 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). Diese Untersuchungspflicht dauert so lange, bis über die für die Beurteilung des streitigen Anspruchs erforderlichen Tatsachen hinreichende Klarheit besteht. 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 27. November 2013, 8C_742/2013, E. 4.2). Der Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne einer Beweisführungslast begriffsnotwendig aus, da es Sache des Sozialversicherungsgerichts (oder der verfügenden Verwaltungsstelle) ist, für die Zusammentragung des Beweismaterials besorgt zu sein. Im Sozialversicherungsprozess tragen mithin die Parteien in der Regel eine Beweislast nur insofern, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheidung zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte (BGE 138 V 218 E. 6). Diese Beweisregel greift erst dann Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes aufgrund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die überwiegende Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 30. November 2015, 8C_662/2015, E. 3.2.). Bestehen erhebliche Zweifel an Vollständigkeit und/oder Richtigkeit der bisher getroffenen Tatsachenfeststellung, ist weiter zu ermitteln, soweit von zusätzlichen Abklärungsmassnahmen noch neue wesentliche Erkenntnisse zu erwarten sind (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 1. Juli 2010, 8C_382/2010, E. 3.2.1).

4.1 Im Antrag zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung vom 23. Juli 2018 gab die Versicherte an, dass sie ihre Arbeitsstelle am 31. Januar 2018 (recte: 25. Januar 2018) per 31. Juli 2018 gekündigt habe. Als Grund für die Kündigung führte sie "Erniedrigung, Beleidigung, Mobbing, Angriff auf die Persönlichkeit, Familie, Bedrohung, Nötigung" an. Die gleiche Begründung brachte sie im Rahmen des rechtlichen Gehörs am 21. September 2018 vor und verwies zudem auf den Bericht ihres behandelnden Psychiaters, Dr. med. C.____, FMH Psychiatrie und Psychotherapie, vom 12. September 2018. Dem Kündigungsschreiben vom 25. Januar 2018 ist zu entnehmen, dass sie sich von ihrem Arbeitgeber, Dr. B.____, respektlos behandelt gefühlt habe. Sie wies als Beispiel auf den Vorfall vom 22. Dezember 2017 hin, bei welchem sie und eine Arbeitskollegin hätten intervenieren müssen, als er eine andere Person beleidigt habe und handgreiflich geworden sei. Sie habe weitere solche Vorfälle dokumentiert und könne sie auf Verlangen hin wiedergeben. In ihrer Einsprache vom 22. Oktober 2018 gegen die Einstellungsverfügung vom 27. September 2018 legte die Versicherte dar, dass ständige Drohungen, Erpressungen und Beleidigungen durch ihren Arbeitgeber zur Tagesordnung gehört hätten. Aufgrund dieses Verhaltens habe sie an Gastritis, Magen- und Darmverkrampfungen mit heftigen Bauchschmerzen und Ängsten gelitten. Aus den beigelegten Arbeitsunfähigkeitszeugnissen von Dr. med. D.____, FMH Innere Medizin, und von Dr. med. E.____, FMH Gastroenterologie, sei ersichtlich, dass sie sich deswegen in medizinische Behandlung habe begeben müssen. In Ihrer

Beschwerde vom 16. Januar 2019 wies sie nochmals darauf hin, ihre behandelnden Ärzte hätten bescheinigt, dass sie die Arbeitssituation bei ihrem Arbeitgeber körperlich und psychisch sehr belastet habe.

4.2 In medizinischer Hinsicht liegen Arbeitsunfähigkeitszeugnisse von Dr. D.____ vom 27. Dezember 2017 und von Dr. E.____ vom 3. Januar 2018 vor, welche eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit für die Zeit vom 27. Dezember 2017 bis 29. Dezember 2017 bzw. vom 3. Januar 2018 bis 17. Januar 2018 attestieren. Den Einträgen von Dr. C.____ ins Arbeitsfähigkeitszeugnis Nordwestschweiz ist weiter zu entnehmen, dass die Versicherte vom 12. Februar 2018 bis 15. August 2018 vollständig arbeitsunfähig war. Am 21. August 2018 schrieb er sie wieder zu 100 % arbeitsfähig. Im oben erwähnten Bericht vom 12. September 2018 bestätigte Dr. C.____, dass die Versicherte an ihrem Arbeitsplatz in der Praxis ihres Arbeitgebers psychisch erniedrigt, gedemütigt, entwürdigt, beleidigt und bedroht worden sei. Aus psychiatrischer Sicht hätte sie dort nicht mehr weiter arbeiten können, ohne ihre Gesundheit zu gefährden. Ihre Kündigung sei unter diesen Umständen unumgänglich gewesen.

5.1 Es steht unbestrittenermassen fest, dass die Versicherte das Arbeitsverhältnis mit Dr. B.____ am 25. Januar 2018 unter Einhaltung der 6-monatigen Kündigungsfrist per 31. Juli 2018 auflöste, ohne dass ihr zum damaligen Zeitpunkt von anderer Seite verbindlich eine neue Arbeitsstelle zugesichert gewesen war. Die Frage der Einstellung in der Anspruchsberechtigung beurteilt sich demgemäss danach, ob der Versicherten ein Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle bis zum Auffinden einer neuen zumutbar gewesen wäre (vgl. Erwägung 2.4 hiavor). Die Arbeitslosenkasse stellt sich auf den Standpunkt, dass die Versicherte die Unzumutbarkeit der Aufrechterhaltung des hier massgeblichen Arbeitsverhältnisses nicht habe beweisen können. Es liege kein eindeutiger Arztbericht vor, welcher bestätige, dass der Verbleib an der bisherigen Arbeitsstelle ihr gesundheitlich nicht mehr zumutbar gewesen sei. Zudem sei gemäss Bericht von Dr. C.____ vom 12. September 2018, wonach die Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses mit Dr. B.____ ab Januar 2018 begonnen habe, davon auszugehen, dass die Verfehlungen des ehemaligen Arbeitgebers nur während der Zeit vom 18. Januar 2018 bis zur Kündigung am 25. Januar 2018 stattgefunden hätten, sei die Versicherte doch vom 27. Dezember 2017 bis 17. Januar 2018 krankgeschrieben gewesen. Die Voraussetzungen des von der Versicherten geltend gemachten Tatbestandes "Mobbing" seien in rechtlicher Hinsicht nicht erfüllt. So habe sie es unterlassen, die Verhaltensweise ihres ehemaligen Arbeitgebers konkret zu beschreiben und auszuführen, welche Handlungen sie als Mobbing empfunden habe.

5.2.1 Es ist mit der Arbeitslosenkasse einig zu gehen, dass aufgrund der vorliegenden Akten nicht beurteilt werden kann, ob ein Verbleiben der Versicherten an der bisherigen Arbeitsstelle bis zum Auffinden einer neuen nicht mehr zumutbar gewesen ist. So kann den in den Akten befindlichen Arbeitsunfähigkeitszeugnissen von Dr. D.____ vom 27. Dezember 2017, von Dr. E.____ vom 3. Januar 2018 und von Dr. C.____ vom 12. Februar 2018 der Grund für die Arbeitsunfähigkeiten nicht entnommen werden. Die Arbeitslosenkasse forderte die Versicherte deshalb auch im Rahmen des rechtlichen Gehörs auf, ein Arztzeugnis einzureichen, aus welchem ersichtlich sei, weshalb die Verrichtung der bisherigen Arbeit gesundheitsgefährdend sei,

seit wann sie in ärztlicher Behandlung stehe und dass ihr Arzt zur Kündigung der Arbeitsstelle geraten habe. Dieser Aufforderung kam die Versicherte mit Einreichen des Berichts ihres behandelnden Psychiaters, Dr. C.____, vom 12. September 2018 grundsätzlich nach. Dieser bestätigt, dass die Versicherte aufgrund des Verhaltens ihres ehemaligen Arbeitgebers psychisch erkrankt sei und es ihr deswegen nicht mehr zumutbar gewesen sei, dort weiter zu arbeiten. Allerdings stellt die Arbeitslosenkasse zu Recht fest, dass dieser Bericht vorwiegend auf den subjektiven Angaben der Versicherten beruht und nicht genügend Auskunft über die Erkrankung der Versicherten während des hier in Frage stehenden Arbeitsverhältnisses gibt. Daraus kann jedoch nicht geschlossen werden, dass die Versicherte die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen hat, weil sie den von ihr geltend gemachten Sachverhalt, aus dem sie Rechte für sich ableitet, nicht beweisen kann. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung beschränkt sich ihre Mitwirkungspflicht im Rahmen der Sachverhaltsabklärung auf die Beibringung derjenigen Beweismittel, die sie in den Händen hat oder die sie sich allenfalls bei Dritten besorgen kann. Muss ein Beweismittel wie etwa ein Arztzeugnis erst noch erstellt werden oder kann dieses von der versicherten Person nicht erhältlich gemacht werden, hat die Verwaltung die Sachverhaltsabklärung von Amtes wegen zu vervollständigen (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 27. November 2013, 8C_742/2013, E. 5.1). Nichts anderes kann bei einem nicht rechtsgenügenden Arztzeugnis gelten. Indem die Arbeitslosenkasse darauf verzichtet hat, ergänzende Abklärungen bei Dr. C.____ vorzunehmen, hat sie den Untersuchungsgrundsatz verletzt.

5.2.2 Weiter ergibt sich aus dem Kündigungsschreiben vom 25. Januar 2018, dass sie ihrem ehemaligen Arbeitgeber ein Fehlverhalten vorwirft, welches dieser nicht nur an dem von der Versicherten geschilderten Vorfall vom 22. Dezember 2018, sondern bereits früher mehrfach gezeigt habe. Entgegen der Ansicht der Arbeitslosenkasse sind deshalb die von der Versicherten geltend gemachten Verfehlungen des ehemaligen Arbeitgebers nicht nur im Zeitraum von Mitte Januar 2018 bis zur Kündigung am 25. Januar 2018 massgeblich. Für die Beurteilung der Frage, ob vorliegend ein Mobbing im Rechtssinne vorliegt, ist der Zeitraum eines allfälligen Fehlverhaltens jedoch von Bedeutung (vgl. Erwägung 2.6; BGE 117 V 282 E. 4a). Um ihrer Untersuchungspflicht rechtsgenügend nachzukommen, hätte die Arbeitslosenkasse die damalige Arbeitssituation näher abklären müssen. Dies umso mehr, als die Versicherte darauf hinweist, dass sie die weiteren Vorfälle beschreiben könne, falls dies verlangt werde.

5.3 Aufgrund dieser Ausführungen ist festzuhalten, dass aufgrund des mangelhaft abgeklärten Sachverhalts beweismässig nicht klar feststeht, ob der Verbleib der Versicherten an der bisherigen Arbeitsstelle bei Dr. B.____ aus gesundheitlichen Gründen zumutbar gewesen war. Beruht der angefochtene Entscheid auf einer unvollständigen Sachverhaltsfeststellung, ist die Beschwerde gutzuheissen und die Angelegenheit zur weiteren Abklärung und zur Neubeurteilung an die Arbeitslosenkasse zurückzuweisen.

6. 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.

7.1 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 wieder gutzumachenden 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 Aktenenergänzung 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 materiellrechtlichen Anspruchsvoraussetzungen) beantwortet wird (BGE 133 V 481 f. E. 4.2).

8.2 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 angefochtenen Einspracheentscheid der Öffentlichen Arbeitslosenkasse vom 11. Dezember 2018 aufgehoben und die Angelegenheit zur Vornahme weiterer Abklärungen im Sinne der Erwägungen und zum Erlass einer neuen Verfügung an die Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland zurückgewiesen.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.