Kantonsgericht
Basel-Landschaft
Abteilung Sozialversicherungsrecht

Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 30. Januar 2017 (715 16 281 / 31)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung. Das Verschulden bei einer während der Probezeit durch die versicherte Person erfolgten Kündigung ist im Allgemeinen weniger streng zu beurteilen, als wenn sie das Arbeitsverhältnis zu einem späteren Zeitpunkt auflöst.

Besetzung	Präsidentin Eva Meuli, Gerichtsschreiber Pascal Acrémann
Parteien	**A.____**, Beschwerdeführerin, vertreten durch Dr. Mark A. Schwitter, Rechtsanwalt, Postfach 507, 8965 Berikon gegen **Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland**, Bahnhofstrasse 32, Postfach, 4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin
Betreff	Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Die 1993 geborene A.____ war zuletzt ab 1. Dezember 2015 bei der B.____AG in X.____ als Augenoptikerin angestellt. Am 8. Februar 2016 kündigte sie dieses Arbeitsverhältnis noch während der Probezeit auf den 20. Februar 2016. Am 21. März 2016 meldete sich A.____ beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Y.____ (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und erhob

am 23. März 2016 bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Arbeitslosenkasse) Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab 21. März 2016. Mit Verfügung vom 18. Mai 2016 stellte die Arbeitslosenkasse A.____ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab 21. Februar 2016 für 18 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Die von A.____, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Mark A. Schwitter, gegen diese Verfügung erhobene Einsprache wies die Einspracheinstanz des KIGA Baselland, Abteilung Öffentliche Arbeitslosenkasse, mit Entscheid vom 5. Juli 2016 ab.

B. Hiergegen erhob A.____, weiterhin vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Schwitter, am 5. September 2016 Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Sie beantragte, in Gutheissung der Beschwerde seien der Einspracheentscheid vom 5. Juli 2016 und die Verfügung vom 18. Mai 2016 aufzuheben. Es sei von einer Einstellung der Anspruchsberechtigung ab 21. Februar 2016 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit abzusehen. Eventualiter sei die Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf maximal 7 Tage zu begrenzen. In verfahrensrechtlicher Hinsicht beantragte sie, soweit die Beschwerde nicht bereits gestützt auf die Akten gutgeheissen werden könne, sei eine öffentliche Verhandlung durchzuführen und sie persönlich anzuhören; eventualiter seien Zeugen einzuvernehmen und von den behandelnden Ärzten Berichte einzuholen. Zur Begründung brachte sie im Wesentlichen vor, dass ihr eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar gewesen sei und sie kein Verschulden an der Arbeitslosigkeit treffe.

C. In ihrer Vernehmlassung vom 23. November 2016 schloss die Arbeitslosenkasse auf Abweisung der Beschwerde.

D. Mit Verfügung vom 7. Dezember 2016 wies der instruierende Präsident des Kantonsgerichts, Abteilung Sozialversicherungsrecht, den Antrag der Beschwerdeführerin auf Durchführung einer Parteiverhandlung ab.

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 erfüllt die Beschwerdeführerin ihre 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 somit einzutreten.

1.2 Gemäss § 55 Abs. 1 VPO entscheidet die präsidierende Person der Abteilung Sozialversicherungsrecht des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 10'000.-- durch Präsidialentscheid. Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin zu Recht für die Dauer von 18 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 90.-- beläuft sich der Streitwert somit auf Fr. 1‘620.--, weshalb die Angelegenheit präsidial zu entscheiden ist.

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 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).

2.2 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden ist. 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).

2.3 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, 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).

2.4 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).

2.5 Als legitimer Grund im vorgenannten Sinne gilt die Kündigung einer Arbeitsstelle, die die Gesundheit der versicherten Person gefährdet. Gesundheitsgefährdende Arbeitsstellen sind nicht mehr zumutbar im Sinne von Art. 16 AVIG. Eine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen muss durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel) belegt sein. Aus Gründen der Rechtssicherheit darf sich die Arbeitslosenkasse nicht mit blossen Behauptungen der versicherten Person begnügen, sondern benötigt vielmehr zweckdienliche Beweismittel, welche primär die versicherte Person im Rahmen der ihr obliegenden Mitwirkungspflicht bei der Abklärung des Sachverhalts beizubringen hat (BGE 124 V 234 E. 4b/bb).

2.6 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).

3.1 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).

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 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).

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

5. Der rechtserhebliche Sachverhalt stellt sich wie folgt dar: Am 8. Februar 2016 kündigte die Beschwerdeführerin das am 19. November 2015 geschlossene Arbeitsverhältnis während der Probezeit auf den 20. Februar 2016. Zur Begründung hielt sie im Wesentlichen fest, dass die in der Filiale X.____ gelebte Unternehmenskultur nicht ihren Erwartungen und den bisherigen sehr guten Erfahrungen in der B.____AG entsprochen habe. So sei sie von der Filialleiterin in einer massiv verletzenden Art beschimpft und zurechtgewiesen worden, nachdem sie einer älteren Dame – auf deren Wunsch hin – lediglich einen Brillengestell-Ersatz anstatt einer neuen Brille mit neuen Gläsern offeriert habe. In der Folge habe die Filialleiterin entschieden, dass sie während eines Jahres keine Brillen verkaufen, sondern nur anderen Augenoptikern assistieren dürfe, was eine arbeitsvertragswidrige Weisung darstelle. Die Art des Zurechtweisens verletze die Regeln des gebotenen Anstands und sei für die weitere Tätigkeit als Augenoptikerin völlig demotivierend gewesen. Da sie mit einer nachhaltigen Verbesserung der in der Filiale X.____ bestehenden Probleme innerhalb nützlicher Frist nicht habe rechnen können, habe sie sich gezwungen gesehen, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 23. März 2016 gab die Beschwerdeführerin als Grund für die Kündigung „Mobbing/Verletzung der Persönlichkeitsrechte“ an. In der Arbeitgeberbescheinigung vom 4. April 2016 wurde bei der Frage nach dem Grund der Kündigung auf das Kündigungsschreiben der Versicherten vom 8. Februar 2016 verwiesen. Im Rahmen des rechtlichen Gehörs gab die Versicherte an, wegen Mobbing der Filialleiterin gekündigt zu haben. Das Arbeitsverhältnis sei nicht aus gesundheitlichen Gründen aufgelöst worden. In ihrer Einsprache vom 23. Mai/20. Juni 2016 gegen die Verfügung vom 18. Mai 2016 liess die Versicherte im Wesentlichen festhalten, dass

sie das Arbeitsverhältnis aufgrund des schikanösen Verhaltens und der vertragswidrigen Weisungen der Filialleiterin gekündigt habe. Bereits ihre Vorgängerin habe die Stelle wegen Mobbing durch die Filialleiterin verlassen. Aufgrund der Tatsache, dass sie seit dem 13. April 2016 (wieder) für die C.____AG arbeite und die B.____AG und die C.____AG dieselbe Personalabteilung hätten, könne nicht auf ein Fehlverhalten ihrerseits geschlossen werden. Zu berücksichtigen sei schliesslich, dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit erfolgt sei und sie wegen dem Vorgehen der Filialleiterin gesundheitliche Beeinträchtigungen gehabt habe.

6.1 Es steht unbestritten fest, dass die Beschwerdeführerin das bestehende Arbeitsverhältnis auf den 20. Februar 2016 auflöste, ohne dass ihr 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 ihr ein Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle bis zum Auffinden einer neuen zumutbar gewesen wäre (vgl. E. 2.3 hiervor). Die Beschwerdeführerin macht geltend, sie habe ihre Stelle wegen Mobbing gekündet. 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 (Urteile des Bundesgerichts vom 1. Juli 2010, 8C_826/2009, E. 4.2 und vom 17. Mai 2010, 4A_32/2010, E. 3.2 mit Hinweisen). Die Beschwerdeführerin begründete den Mobbing-Vorwurf im Wesentlichen damit, dass sie – nachdem sie einer älteren Dame lediglich einen Brillengestell-Ersatz anstatt einer neuen Brille mit neuen Gläsern offeriert habe – von der Filialleiterin in einer massiv verletzenden Art beschimpft und zurechtgewiesen worden sei und diese bestimmt habe, dass sie während eines Jahres keine Brillen verkaufen, sondern nur noch hätte assistieren dürfen. In diesem Vorgehen der Filialleiterin ist aber – angesichts der nur kurzen Anstellungsdauer von etwas mehr als zwei Monaten – noch kein für Mobbing charakteristisches systematisches und über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten zu sehen. Zwar kann aufgrund der Angaben der Beschwerdeführerin darauf geschlossen werden, dass auf persönlicher Ebene zwischen ihrer Vorgesetzten und ihr Spannungen bestanden. Solche Schwierigkeiten reichen aber rechtsprechungsgemäss nicht aus, um den (vorläufigen) weiteren Verbleib an der Arbeitsstelle als unzumutbar erscheinen zu lassen (SVR 1997 ALV Nr. 105 S. 324 E. 2a mit Hinweis). Allfällige Verletzungen arbeitsvertraglicher Rechte und Pflichten wären auf zivilrechtlichem Weg geltend zu machen. Soweit die Beschwerdeführerin für die Unzumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle gesundheitliche Gründe anführt, kann ihr nicht gefolgt werden. Abgesehen davon, dass aufgrund der Angaben im Rahmen des rechtlichen Gehörs überwiegend wahrscheinlich davon auszugehen ist, dass das Arbeitsverhältnis nicht aus gesundheitlichen Gründen aufgelöst wurde („Aussage der ersten Stunde"; vgl. E. 3.2 hiervor), finden sich in den Akten keine Arztzeugnisse, die eine Unzumutbarkeit der Weiterführung des bisherigen Arbeitsverhältnisses bescheinigen würden. Im Rahmen dieser Mitwirkungspflicht wäre es an der Beschwerdeführerin gewesen, die medizinische Notwendigkeit der Aufgabe der Arbeitsstelle glaubhaft zu machen, was ihr aber nicht gelungen ist. Auch wenn die Situation am Arbeitsplatz für die Beschwerdeführerin belastend war und der Wunsch nach einem Stellenwechsel nachvollzogen werden kann, liegen aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht keine Gründe vor, welche die freiwillige Stellenaufgabe rechtfertigen würden.

6.2 Zusammengefasst kann die Beschwerdeführerin nicht darlegen, dass ein zwingender Grund zur freiwilligen Stellenaufgabe vorgelegen hat. Gerade im Hinblick auf den strengen Massstab bei der Beurteilung der Zumutbarkeit zum Verbleib an der bisherigen Stelle (vgl. E. 2.3 hiervor), erweisen sich ihre Vorbringen als nicht ausreichend. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist demnach im Grundsatz nicht zu beanstanden.

7.1 Zu prüfen bleibt, ob die Anzahl der Einstelltage korrekt ermittelt worden ist. Die Dauer der Einstellung bemisst sich einzig nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Sie beträgt nach Art. 45 Abs. 2 AVIV 1 - 15 Tage bei leichtem Verschulden, 16 - 30 Tage bei mittelschwerem Verschulden und 31 - 60 Tage bei schwerem Verschulden. Innerhalb dieses Rahmens entscheidet die Arbeitslosenkasse nach pflichtgemässem Ermessen. Das Gericht greift nur mit Zurückhaltung in das der Arbeitslosenkasse zustehende Ermessen ein. Es setzt nicht sein Ermessen anstelle desjenigen der Arbeitslosenkasse, solange diese von ihrem Ermessen pflichtgemäss Gebrauch gemacht hat, also allen einschlägigen Gesichtspunkten gebührend Rechnung getragen hat.

7.2 Aufgrund der vorstehenden Erwägungen ist im vorliegenden Fall von einer solchen selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit auszugehen. Demnach läge der grundsätzliche Rahmen für die Bemessung der Einstelltage zwischen 31 und 60 Tagen. Die Beschwerdegegnerin setzte die Dauer der Einstellung auf 18 Tage fest. Dabei unterschritt sie den grundsätzlichen Sanktionsrahmen für ein schweres Verschulden. Dies kann gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung dann angezeigt sein, wenn zwar kein entschuldbarer Grund für die Stellenaufgabe, wohl aber besondere Umstände im Einzelfall vorliegen (vgl. BGE 130 V 126 E. 3.2). Diese können sich auf die subjektive Situation der betroffenen Person oder auf eine objektive Begebenheit beziehen (Urteil des Bundesgerichts vom 17. Dezember 2009, 8C_829/2009, E. 3.1). Bei der Festlegung der Dauer der Einstellung ist zu Gunsten der Beschwerdeführerin zu Recht berücksichtigt worden, dass diese den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung nicht sofort stellte. Auch das Verhalten der Arbeitgeberin erachtete die Beschwerdegegnerin als verschuldensmindernd. Zu Gunsten der Beschwerdeführerin ist aber auch zu berücksichtigen, dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit erfolgte. Das Verschulden bei einer während der Probezeit durch die versicherte Person erfolgten Kündigung ist im Allgemeinen weniger streng zu beurteilen, als wenn sie das Arbeitsverhältnis zu einem späteren Zeitpunkt auflöst. Dies ergibt sich aus dem Zweck der Probezeit, welche den arbeitsvertraglichen Parteien nicht nur ermöglicht, das Vertragsverhältnis unter erleichterten Bedingungen aufzulösen, sondern ihnen in erster Linie eine Bedenkzeit einräumt, während welcher sie Gelegenheit haben, sich gegenseitig kennenzulernen und zu prüfen, ob das Anstellungsverhältnis den gegenseitigen Erwartungen entspreche (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 21. Dezember 2005, C 296/05, E. 3.3 mit Hinweis). Unter Berücksichtigung, dass das Verschulden bei einer während der Probezeit durch die versicherte Person erfolgten Kündigung weniger streng zu beurteilen ist und die Beschwerdegegnerin diesen Aspekt vorliegend nicht beachtete (vgl. die Bewertungskriterien in act. 96), erscheint eine auf 12 Tage festgelegte Einstellung in der Anspruchsberechtigung in diesem Fall angemessen und sachlich gerechtfertigt. Die Beschwerde ist demnach in-

sofern gutzuheissen, als in Abänderung des angefochtenen Einspracheentscheids vom 5. Juli 2016 die Einstellungsdauer von 18 Tagen auf 12 Tage herabgesetzt wird.

8.1 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.

8.2 Art. 61 lit. g Satz 1 ATSG hält fest, dass die obsiegende Beschwerde führende Person Anspruch auf Ersatz der Parteikosten hat. Bei diesem Ausgang des Verfahrens ist der Versicherten eine Parteientschädigung zu Lasten der Vorinstanz zuzusprechen. Ihr Rechtsvertreter hat in seiner Honorarnote vom 19. Dezember 2016 für das vorliegende Beschwerdeverfahren einen Zeitaufwand von insgesamt 3,75 Stunden à Fr. 180.-- und Auslagen von Fr. 41.-- ausgewiesen. Zu beachten ist, dass im vorliegenden Verfahren der im Verwaltungsverfahren entstandene Aufwand nicht entschädigt werden kann, sodass insgesamt ein Zeitaufwand von 2 Stunden und Auslagen von Fr. 23.-- anzuerkennen sind. Da die Beschwerde insofern gutzuheissen ist, als die Einstellungsdauer von 18 Tagen auf 12 Tage herabgesetzt wird, ist es angemessen, der Beschwerdeführerin eine Parteientschädigung von Fr. 413.65 (2 Stunden à Fr. 180.-- zuzüglich Auslagen von Fr. 23.-- und 8 % Mehrwertsteuer) zu Lasten der Vorinstanz zuzusprechen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

://:

1. Die Beschwerde wird insofern gutgeheissen, als in Abänderung des angefochtenen Einspracheentscheids vom 5. Juli 2016 Einstellungsdauer von 18 Tagen auf 12 Tage herabgesetzt wird.

2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3. Die Öffentliche Arbeitslosenkasse hat der Beschwerdeführerin eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 413.65 (inkl. Auslagen und 8 % Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

Gegen diesen Entscheid hat die Öffentliche Arbeitslosenkasse am 15. März 2017 Beschwerde beim Bundesgericht (siehe nach Vorliegen des Urteils: Verfahren-Nr. 8C_205/2017) erhoben.

http://www.bl.ch/kantonsgericht