



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 21. Dezember 2017 (715 17 207 / 335)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit / Herabsetzung der Einstellungsdauer

_____ Besetzung Präsidentin Doris Vollenweider, Gerichtsschreiberin i.V. Andrea Scheidegger

_____ Parteien **A.**_____, Beschwerdeführerin

gegen

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

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Die 1985 geborene A._____ war vom 1. Juli 2009 bis 30. Juni 2016 für die B._____ AG tätig. Am 1. August 2016 trat sie eine befristete Praktikumsstelle bei C._____ an, welche sie zwei Monate später auf den 31. Dezember 2016 kündigte. Daraufhin meldete sie sich am 28. Oktober 2016 beim zuständigen regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und erhob am 4. November 2016 bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Basel-Landschaft (Arbeitslosenkasse) Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Januar 2017. Mit Verfügung Nr. 342/2017 vom 15. Februar 2017 stellte sie die Arbeitslosenkasse ab dem

1. Januar 2017 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 36 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Gegen diese Verfügung erhob A._____ mit Schreiben vom 25. Februar 2017 Einsprache, die vom Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA) Baselland, Einspracheinstanz, mit Entscheid vom 7. Juni 2017 teilweise gutgeheissen wurde. Die Verfügung vom 15. Februar 2017 wurde in dem Sinne aufgehoben, als die Einstelldauer auf 24 Tage herabgesetzt wurde.

B. Gegen diesen Entscheid erhob A._____ am 26. Juni 2017 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht). Sie beantragte – unter Berücksichtigung ihrer konkreten Umstände – die Reduzierung der Einstelldauer der festgesetzten 24 Tage bei mittelschwerem Verschulden.

C. Die Beschwerdegegnerin beantragte mit Vernehmlassung vom 16. August 2017 die Abweisung der Beschwerde.

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 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. 10'000.-- durch Präsidialentscheid. Streitig und zu prüfen ist vorliegend, ob die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin zu Recht für die Dauer von 24 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 238.90 beläuft sich der Streitwert somit auf Fr. 8'600.40. Die Angelegenheit ist deshalb präsidial zu entscheiden.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um eine 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, Arbeitslosenversicherung, in: Schindler/Tanquerel/Tschannen/Uhlmann, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Soziale Sicherheit, 3. Aufl., Basel 2016, Rz. 828 ff.).

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). Dabei ist eine Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen als Selbstkündigung zu qualifizieren (vgl. AVIG-Praxis ALE vom Januar 2016, D23).

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 234 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 Überein-

kommens 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, C128/96). 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). Zur freiwilligen Stellenaufgabe können deshalb nur zwingende Gründe führen, so etwa medizinische oder gesundheitsgefährdende Gründe. Diese müssen durch ein eindeutiges Arztzeugnis oder Gutachten belegt sein.

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 193 E. 2; 122 V 157 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/THOMAS GÄCHTER, Grundriss des Sozialversicherungsrechts, 4. Aufl., Bern 2014, § 70 Rz. 3 und 20 ff.; FRITZ GYGI, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Aufl., Bern 1983, S. 284 f.).

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 blossе 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 353 E. 5b; 125 V 193; 121 V 45 E. 2a; 204 E. 6b mit Hinweis).

4.1 Es steht unbestritten fest, dass die Beschwerdeführerin am 26. Oktober 2016 im gegenseitigen Einverständnis mit C.____ das bestehende Arbeitsverhältnis auf den 31. Dezember 2016 auflöste, ohne dass ihr im Kündigungszeitpunkt von anderer Seite verbindlich eine neue Arbeitsstelle zugesichert gewesen wäre. Die Frage der Einstellung in der Anspruchsbeurteilung 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).

4.2 Die Beschwerdeführerin macht im Wesentlichen geltend, dass es ihr aufgrund des für ihren Lebensunterhalt nicht ausreichenden Lohnes einerseits und der fehlenden Bildungsmöglichkeiten andererseits nicht zumutbar gewesen sei, das Praktikum bis Ende Juli 2017 weiterzuführen. Aus den Akten geht hervor, dass sie sich Anfang 2016 entschieden habe, von der Pharmabranche in die Tourismusbranche zu wechseln. Aus diesem Grund habe sie ihre Festanstellung bei der B.____ AG auf den 30. Juni 2016 gekündigt und das auf ein Jahr befristete Praktikum bei C.____ begonnen. Angesichts des geplanten Branchenwechsels sei sie bereit gewesen, während des Praktikums einen geringen Lohn in Kauf zu nehmen, unter der Voraussetzung, sich viel branchenspezifisches Wissen anzueignen; „nach dem Motto: eine hohe Ausbildungskomponente rechtfertigt einen tieferen Lohn und umgekehrt“. Im Laufe des Praktikums habe sich jedoch gezeigt, dass ihr nicht so viel beigebracht werden könne, wie ihr das zu Beginn mitgeteilt worden sei und sie sich gewünscht hätte. Auch sei ihr keine Festanstellung nach Beendigung der Praktikumszeit in Aussicht gestellt worden. Eine Kündigung des befristeten Praktikumsvertrages sei ausschliesslich während der Probezeit von drei Monaten möglich gewesen. Da für sie die Situation nicht mehr zumutbar gewesen sei, habe einzig die Möglichkeit bestanden auf Ende Oktober 2016 ihr Arbeitsverhältnis zu kündigen. Die Option, zuerst eine andere Anstellung zu finden, habe für sie nicht bestanden. Da Anfang Dezember 2016 ein für C.____ sehr wichtiger internationaler Workshop in X.____ stattgefunden habe, habe der Arbeitgeber darauf bestanden, dass sie bis Ende Dezember 2016 weiter arbeite.

4.3. Wie unter E. 2.3 ff. dargelegt, hat die versicherte Person legitime, d.h. medizinische oder gesundheitsgefährdende Gründe zu nennen, dass von einer Unzumutbarkeit des Verbleibens an der bisherigen Arbeitsstelle gesprochen werden kann. Vorliegend stellen weder der tiefe Lohn, noch der Wunsch, so viel wie möglich in kurzer Zeit zu lernen, als auch der Einwand, es sei ihr keine Festanstellung nach Beendigung des Praktikums in Aussicht gestellt worden, legitime Gründe für die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses dar. Auch wenn aus Sicht der Beschwerdeführerin das Verlassen der Praktikumsstelle wegen dieser Umstände nachvoll-

ziehbar erscheint, vermögen diese keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen. Dies gilt umso mehr, als die Beschwerdeführerin das Arbeitsverhältnis nicht bereits per Ende der Kündigungsfrist am 4. November 2016, sondern im Einverständnis mit C._____ erst auf den 31. Dezember 2016 auflöste. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist demnach im Grundsatz nicht zu beanstanden.

5.1 Die Beschwerdeführerin bringt einzig vor, dass die Einstellungsdauer zu reduzieren sei, da ihre konkrete Ausgangslage im Einspracheentscheid vom 7. Juni 2017 nicht berücksichtigt worden sei. Zu prüfen bleibt demzufolge, ob die Anzahl der Einstelltage korrekt ermittelt worden ist. Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Sie beträgt nach Art. 45 Abs. 2 AVIV 1 bis 15 Tage bei leichtem Verschulden, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem Verschulden und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden. Innerhalb dieses Rahmens entscheidet die Arbeitslosenkasse nach pflichtgemäßem Ermessen. Nach § 57 lit. c VPO hat die sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts bzw. deren präsidierende Person bei Präsidialentscheiden die angefochtene Verfügung auch auf deren Angemessenheit zu überprüfen, sie greift jedoch bei der Beurteilung der durch die Vorinstanz angeordneten Einstellungsdauer praxisgemäss nur mit Zurückhaltung in dessen Ermessensspielraum ein.

5.2 Gemäss Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV liegt ein schweres Verschulden vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben hat. Insofern ging die Arbeitslosenkasse zunächst von einem schweren Verschulden aus und verfügte eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 36 Tagen. In ihrem Einspracheentscheid vom 7. Juni 2017 korrigierte sie ihren Entscheid jedoch dahingehend, als sie die Einstelldauer auf 24 Tage herabsetzte. 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 125 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 Reduzierung der Dauer der Einstellung auf 24 Tage ist zu Gunsten der Beschwerdeführerin zu Recht berücksichtigt worden, dass es sich um eine befristete Stelle handelte.

5.3 Entgegen der von der Arbeitslosenkasse vertretenen Auffassung liegen jedoch weitere Umstände vor, die das Verschulden der Versicherten mildern. Zu ihren Gunsten ist zu berücksichtigen, dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit erfolgte (vgl. CHOPARD, a.a.O., S. 170). Dabei ist nicht nur die Tatsache zu beachten, dass die Kündigung – wie die Arbeitslosenkasse in ihrem Einspracheentscheid vom 7. Juni 2017 ausführt – lediglich während der Probezeit möglich war, sondern, dass das Verschulden bei einer während der Probezeit durch die versicherte Person erfolgten Kündigung im Allgemeinen weniger streng zu beurteilen ist, 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). Vorliegend ist festzuhalten, dass die befristete Praktikumsstelle ohne vorgängige Kündigung bis Ende Juli 2017 gedauert hätte und die Beschwerdegegnerin somit nicht berücksichtigte, dass die Versicherte noch während weiterer sieben Monate bei C._____ zu den vertraglich festgelegten Konditionen angestellt gewesen wäre. Hierbei ist hervorzuheben, dass der Beschwerdeführerin monatlich lediglich ein Bruttolohn von Fr. 2'050.-- ausgerichtet wurde, welcher angesichts der fehlenden Bildungsmöglichkeiten als nicht befriedigend einzustufen ist, weshalb sich auch dieser Aspekt zu Gunsten der Beschwerdeführerin auswirkt (vgl. BARBARA KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, 4. Auflage, Zürich 2013, S. 187). Unter Berücksichtigung dieser verschuldensmindernden Gründe ist das Vorgehen der Vorinstanz, welche die Versicherte während 24 Tagen in der Anspruchsberechtigung einstellte, zu streng. Es rechtfertigt sich daher, vom mittleren Bereich des mittelschweren Verschuldens abzuweichen und das Verschulden der Beschwerdeführerin im unteren Bereich des mittelschweren Verschuldens festzulegen. Die Einstellungsdauer ist daher auf 18 Einstelltage zu reduzieren (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 27. Januar 2003, C 139/02; Urteil des Bundesgerichts vom 4. August 2017, 8C_205/2017).

6. Aus dem Gesagten folgt, dass der angefochtene Einspracheentscheid vom 7. Juni 2017 insofern abzuändern ist, als die Einstelldauer von 24 Tagen auf 18 Tage herabzusetzen ist. Die Beschwerde erweist sich folglich als begründet und ist gutzuheissen.

7. 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. Die ausserordentlichen Kosten sind beim nicht anwaltlich vertretenen Beschwerdeführer wettzuschlagen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird insofern gutgeheissen, als in Abänderung des Einspracheentscheids der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland vom 7. Juni 2017 die Einstellungsdauer von 24 Tagen auf 18 Tage herabgesetzt wird.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die ausserordentlichen Kosten werden wettgeschlagen.

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