



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 11. Juni 2020 (715 20 8 / 125)

Arbeitslosenversicherung

Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV; insbesondere vermögen vorliegend die Minusstunden keine Unzumutbarkeit zu begründen

_____ Besetzung Präsident Dieter Freiburghaus, Gerichtsschreiberin i.V. Esther Zäch

_____ Parteien A._____, Beschwerdeführer

gegen

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

_____ Betreff Einstellung in der Anspruchsberechtigung

A. Der 1980 geborene A.____ war vom 27. Juli 2006 bis zum 30. September 2017 bei der B.____ AG als Sicherheitsmitarbeiter angestellt. Die Auflösung dieses Arbeitsverhältnisses erfolgte durch die Arbeitgeberin. In der Folge meldete sich der Versicherte zur Arbeitsvermittlung an und bezog Leistungen der Arbeitslosenversicherung. Am 2. Dezember 2017 hatte er sich von der Arbeitsvermittlung abgemeldet, da er ab dem 1. Februar 2018 seine neue Arbeitsstelle bei

der C.____ AG als Mitarbeiter im Bewachungsdienst antreten konnte. Der Versicherte löste dieses unbefristete Arbeitsverhältnis am 6. März 2019 per 31. Mai 2019 auf. Am 16. Mai 2019 meldete er sich erneut beim zuständigen Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) an und erhob gleichentags bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Baselland (Kasse) ab dem 1. Juni 2019 Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Mit Verfügung vom 18. Juli 2019 stellte die Kasse A.____ wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. Juni 2019 für 40 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Zur Begründung hielt sie im Wesentlichen fest, er habe die Stelle bei der C.____ AG gekündigt, ohne dass ihm eine andere vertraglich zugesichert gewesen sei. Des Weiteren habe er die geltende Kündigungsfrist von drei Monaten nicht eingehalten. Die hiergegen erhobene Einsprache wies die Kasse mit Entscheid vom 6. Dezember 2019 ab.

B. Gegen diesen Entscheid erhob A.____ am 7. Januar 2020 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), und beantragte, die Einstelltage seien zu reduzieren. Zur Begründung führte er im Wesentlichen aus, die Stelle bei der C.____ AG sei für ihn nicht mehr zumutbar gewesen. Er sei während dieser Anstellung betrogen, vernachlässigt und hintergangen worden. Es seien unter anderem zahlreiche Minusstunden entstanden.

C. Die Beschwerdegegnerin schloss mit Vernehmlassung vom 3. Februar 2020 auf Abweisung der Beschwerde. Sie begründete ihren Antrag insbesondere damit, dass die Generierung von Minusstunden zu keiner Unzumutbarkeit führe. Der Beschwerdeführer habe unabhängig der Minusstunden ein monatliches Grundgehalt erhalten.

D. Nachdem die Angelegenheit mit Verfügung vom 12. Februar 2020 dem Präsidium zur Beurteilung überwiesen worden war, reichte der Beschwerdeführer am 16. März 2020 eine Replik ein. Darin machte er im Wesentlichen geltend, die entstandenen Minusstunden seien nicht auf sein Verhalten zurückzuführen.

E. Mit Duplik vom 14. April 2020 hielt die Beschwerdegegnerin an ihrer Auffassung fest. Es spiele insbesondere keine Rolle, wer die Minusstunden verursacht habe.

Der Präsident 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 i.V.m. Art. 128 Abs. 1 sowie Art. 119 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. Vorliegend kommt der in X.____ wohnhafte Beschwerdeführer im Kanton Basel-Landschaft seinen Kontrollpflichten 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. Auf die beim sachlich und örtlich zuständigen Gericht und im Weiteren form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde vom 7. Januar 2020 ist 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 den Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 40 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. Bei einem Taggeld von Fr. 174.85 liegt der Streitwert von Fr. 6'994.-- (40 Tage à Fr. 174.85) 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 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. Auflage, 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 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).

2.3 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. 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, THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., Rz. 838).

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, welche 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 (Urteil des Bundesgerichts vom 9. Juni 2017, 8C_66/2017, E. 2). Bei Schwierigkeiten wie Auseinandersetzungen, Stresssituationen und dergleichen ist es der versicherten Person grundsätzlich zuzumuten, ihre Stelle nicht ohne Zusicherung einer neuen Anschlussstelle aufzugeben. 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).

2.7 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 Disziplarmassnahmen oder einer Entlassung geschieht – ihren Arbeitspflichten nachzukommen (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 7. August 2018, 8C_107/2018, E. 5 mit zahlreichen Hinweisen).

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 (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). 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).

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 (MAX KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4. Auflage, Bern 1978, S. 135). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (vgl. BARBARA KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Auflage, Zürich 2019, S. 470). Die blosser Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Es ist vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die das Gericht von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (BGE 126 V 353 E. 5b, 125 V 193 E. 2).

4.1 Zu prüfen ist vorliegend zunächst, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

4.2 Es steht unbestrittenermassen fest, dass der Beschwerdeführer das Arbeitsverhältnis mit der C.____ AG am 6. März 2019 per 31. Mai 2019 kündigte, ohne dass ihm von anderer Seite verbindlich eine neue Arbeitsstelle zugesichert war. Die Frage der Einstellung in der Anspruchsberechtigung beurteilt sich demgemäss danach, ob dem Beschwerdeführer ein Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle bis zum Auffinden einer neuen zumutbar gewesen wäre (vgl. E. 2.3 ff. hienvor).

4.3 Aufgrund der Akten stellt sich der rechtserhebliche Sachverhalt wie folgt dar: Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 16. Mai 2019 gab der Beschwerdeführer als Grund für die Kündigung Differenzen mit dem Vorgesetzten und der Geschäftsleitung an. Im – aufgrund der

Ende September 2019 abgelaufenen Rahmenfrist – erneut gestellten Antrag auf Arbeitslosentschädigung vom 12. September 2019 und im Fragebogen betreffend rechtliches Gehör vom 15. Juli 2019 wiederholte er im Wesentlichen diese Gründe. Ergänzend legte er im Rahmen des rechtlichen Gehörs dar, er sei durch seinen Arbeitgeber trotz Festanstellung vernachlässigt worden, sodass er 150 Minusstunden generiert habe. Zudem habe er im Gegensatz zu anderen Mitarbeitenden keine Weiterbildungsmöglichkeiten erhalten.

4.4 Der Beschwerdeführer stellt sich in seiner Beschwerde vom 7. Januar 2020 im Wesentlichen auf den Standpunkt, eine weitere Zusammenarbeit mit der C.____ AG sei für ihn nicht mehr möglich gewesen, da er von dieser betrogen, vernachlässigt und hintergangen worden sei. Bereits in seiner Einsprache vom 29. Juli 2019 machte er geltend, er sei bei der C.____ AG nie richtig akzeptiert und integriert worden. Unter anderem habe er bei seiner nebenberuflichen Nachholbildung in Kaufmännischen Berufen keine Unterstützung von seiner Arbeitgeberin erhalten. Da er in der Monatsplanung immer weniger eingesetzt worden und damit in die Minuszeit gerutscht sei, habe er sein Pensum reduziert. Dadurch seien seine Einsätze jedoch weiter reduziert worden. Wegen des neuen Arbeitsvertrags und der schlechten Dienstplanung sei es ausserdem zu Disputen und einer Abmahnung gekommen. Auch ein Gespräch mit dem Vorgesetzten und der Geschäftsleitung habe die Situation nicht verbessern können.

4.5 Die Beschwerdegegnerin bringt dagegen im Wesentlichen vor, die vom Beschwerdeführer geschilderten Vorfälle würden nicht ausreichen, um eine Arbeitsstelle unzumutbar erscheinen zu lassen. Darüber hinaus sei kein schikanöses Verhalten der C.____ AG feststellbar. Auch die Minusstunden liessen keine andere Einschätzung zu. Der Beschwerdeführer habe unabhängig von den Minusstunden ein monatliches Grundgehalt sowie eine monatliche Sonderzulage erhalten. Wer die Minusstunden verursacht habe, spiele keine Rolle, denn der Beschwerdeführer sei gemäss Arbeitsvertrag verpflichtet gewesen, seine Arbeitszeit laufend mit dem erhaltenen Angebot zu überprüfen. Schliesslich habe der Beschwerdeführer aufgrund seiner Weiterbildung keine Wochenenddienste leisten können und die Minusstunden vom Monat Juni 2018 seien auch auf seine Ferien zurückzuführen.

4.6.1 Der Auffassung der Beschwerdegegnerin ist beizupflichten. Wie unter E. 2.5 dargelegt, hat die versicherte Person legitime, d.h. medizinische oder gesundheitsgefährdende Gründe zu nennen, damit von einer Unzumutbarkeit des Verbleibens an der bisherigen Arbeitsstelle gesprochen werden kann. Vorliegend gibt es jedoch keine Anhaltspunkte, dass solche Gründe vorliegen, und sie werden sodann vom Beschwerdeführer auch nicht geltend gemacht. Ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen begründen grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses (vgl. E. 2.6 hiervor). Es ist mit der Beschwerdegegnerin einig zu gehen, dass aufgrund des strengen Massstabes bei der Zumutbarkeitsprüfung im vorliegenden Fall die vom Beschwerdeführer geschilderten Geschehnisse, wie beispielsweise die mangelnde Unterstützung bei seiner Weiterbildung oder die Differenzen mit seinem Vorgesetzten, nicht ausreichen, um eine Unzumutbarkeit des Verbleibens bei der C.____ AG zu begründen. Überdies sind die Vorwürfe des Betruges und der Vernachlässigung nicht hinreichend gesichert, damit diesbezüglich von einer Unzumutbarkeit ausgegangen werden könnte. Zudem bestehen auch für ein Mobbing keine konkreten Anhaltspunkte.

4.6.2 Ausserdem vermögen auch die angehäuften Minusstunden keine Unzumutbarkeit zu begründen. Der Beschwerdeführer kündigte das Arbeitsverhältnis am 6. März 2019. Bis zu diesem Zeitpunkt hatten sich gemäss Auskunft der C.____ AG vom 24. Juli 2019 zwar bereits knapp 160 Minusstunden angesammelt. Allerdings geht aus den Lohnabrechnungen hervor, dass der Beschwerdeführer bis dahin den vereinbarten Lohn erhalten hat. Erst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Monat Mai 2019 erhielt der Beschwerdeführer lediglich ein Bruttogehalt von Fr. 585.15, wobei wohl die Minusstunden in Abzug gebracht wurden. Für die Beurteilung des vorliegenden Falls kann offenbleiben, ob diese Lohnkürzung zu Recht erfolgt ist bzw. ob die Minusstunden auf das Verhalten der C.____ AG oder des Beschwerdeführers zurückzuführen sind. Denn die Zumutbarkeit des Verbleibens bei der C.____ AG ist hauptsächlich damit zu begründen, dass der Beschwerdeführer im Zeitpunkt seiner Kündigung am 6. März 2019 noch keine Lohneinbusse zu erleiden hatte. Es wäre ihm somit trotz Minusstunden insbesondere in finanzieller Hinsicht zumutbar gewesen, bis zum Auffinden einer neuen Stelle bei der C.____ AG zu bleiben.

4.7 Somit steht fest, dass es dem Beschwerdeführer in arbeitslosenversicherungsrechtlicher Hinsicht zumutbar gewesen wäre, seine Anstellung bei der C.____ AG vorerst beizubehalten. In Anbetracht der Spannungssituation mit seinem Vorgesetzten kann der Wunsch nach einem Stellenwechsel zwar nachvollzogen werden. Eine sofortige Kündigung mit der Folge des Bezugs von Arbeitslosenentschädigung zu Lasten der Allgemeinheit rechtfertigt sich vorliegend aber nicht, weshalb der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV als erfüllt zu betrachten ist. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist demnach im Grundsatz nicht zu beanstanden.

5.1 Zu prüfen bleibt, ob die Anzahl der Einstelltage durch die Beschwerdegegnerin 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. 3 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.

aber

5.2 Aufgrund der vorstehenden Erwägungen ist im vorliegenden Fall von einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV auszugehen. Da der Beschwerdeführer eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Stelle aufgegeben hat, liegt zudem ein schweres Verschulden vor, womit der grundsätzliche Rahmen für die Bemessung der Einstelltage zwischen 31 und 60 Tagen liegt (vgl. Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV i.V.m. Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV). Die Beschwerdegegnerin setzte die Dauer der Einstellung mit Verfügung vom 18. Juli 2019 auf 40 Tage fest und bestätigte ihre Verfügung mit Einspracheentscheid vom 6. Dezember 2019. Dabei ging sie ihrer Praxis gemäss von 36 Einstelltagen aus und berücksichtigte die Prob-

leme am Arbeitsplatz sowie das Verhalten der Arbeitgeberin mit je zwei Tagen als verschuldensmindernd. Der Nichteinhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist trug sie verschuldenserhöhend mit acht Tagen Rechnung. Die damit verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung von insgesamt 40 Tagen bewegt sich somit im unteren Bereich des schweren Verschuldens und ist nicht zu beanstanden. Die Beschwerdegegnerin hat ihr Ermessen in Würdigung aller Umstände pflichtgemäss ausgeübt. Gegebenheiten, die eine abweichende Ermessensausübung als näher liegend erscheinen lassen würden, sind nicht ersichtlich.

5.3 Daran ändert auch der Einwand des Beschwerdeführers nichts, wonach durch die neue Rahmenfrist ab Oktober 2019 und seinen geringeren Lohn bei der C.____ AG im Vergleich zu seiner vorherigen Arbeitsstelle seine Arbeitslosenentschädigung tiefer ausfalle. Dieser Umstand kann bei der Festsetzung der Einstelltage keine Berücksichtigung finden, da sich diese gemäss Art. 30 Abs. 3 AVIG einzig nach dem Grad des Verschuldens bemessen. Des Weiteren kann der Auffassung des Beschwerdeführers nicht gefolgt werden, wenn er vorbringt, es müsse berücksichtigt werden, dass er die Stelle bei der C.____ AG überstürzt und unter Druck seiner damaligen RAV-Beraterin angenommen habe. Der Beschwerdeführer hatte zur Schadensminderung grundsätzlich jede Arbeit unverzüglich anzunehmen (Art. 16 Abs. 1 und Art. 17 Abs. 1 AVIG). Dass ein Unzumutbarkeitsgrund gemäss Art. 16 Abs. 2 AVIG vorgelegen hätte, ist nicht ersichtlich. Schliesslich rechtfertigt auch die Unkenntnis über die dreimonatige Kündigungsfrist keine Kürzung der Einstelltage.

6. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der angefochtene Einspracheentscheid vom 6. Dezember 2019 nicht zu beanstanden ist. Die dagegen erhobene Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist abzuweisen.

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.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.