

200 14 210 ALV
GRD/JAP/SEE

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

Urteil des Einzelrichters vom 28. April 2014

Verwaltungsrichter Grütter
Gerichtsschreiber Jakob

A. _____

Beschwerdeführerin



gegen

Arbeitslosenkasse Unia

Kompetenzzentrum D-CH West, Monbijoustrasse 61, Postfach 1174,
3000 Bern 23

Beschwerdegegnerin

betreffend Einspracheentscheid vom 21. Februar 2014

Sachverhalt:

A.

Die 1992 geborene A. _____ (fortan Versicherte bzw. Beschwerdeführerin) arbeitete ab 17. Dezember 2012 in einem Vollpensum als ... für die B. _____ in ... (Akten der Arbeitslosenkasse Unia [fortan Unia bzw. Beschwerdegegnerin], Antwortbeilagen [AB] 24 [pag. 48], 43 [pag. 83]). Dieses Arbeitsverhältnis wurde arbeitgeberseitig am 23. September 2013 per 30. November 2013 mit der Begründung gekündigt, die Teamarbeit sei nicht befriedigend, die sprachliche Verständigung mit dem Team sowie den ... habe sich nicht gebessert und sie habe ohne Erlaubnis den Computer im Büro von Herrn C. _____ benutzt, um den Lebenslauf ihres Ehegatten zu schreiben, was ein Vertrauensbruch darstelle (AB 40 [pag. 76], 48 [pag. 152]).

Am 27. November 2013 meldete sich die Versicherte bei der Regionalen Arbeitsvermittlung (RAV) Thun zur Arbeitsvermittlung an (AB 40 [pag. 88 f.]) und stellte am 2. Dezember 2013 einen Antrag auf Arbeitslosenentschädigung (AB 42 [pag. 79-82]). Auf Anfrage der Unia (AB 54 [pag. 161 f.]) teilten die vormaligen Arbeitgebenden der Versicherten am 17. Dezember 2013 unter Hinweis auf das Kündigungsschreiben insbesondere mit, die Versicherte sei verschiedentlich mündlich verwarnt worden (AB 39 [pag. 75]).

Mit Zuschrift vom 23. Dezember 2013 (AB 34 [pag. 69 f.]) gab die Unia der Versicherten Gelegenheit, sich zu den Vorwürfen zu äussern.

Am 2. Januar 2014 erklärte die Versicherte gegenüber der Unia, sie habe den Computer von Herrn C. _____ erlaubterweise benutzt. Sämtliche Mitarbeitenden hätten ohne seine Erlaubnis Zugang zu seinem Rechner gehabt. Sie habe auf dem besagten Computer nicht den Lebenslauf ihres Ehegatten geschrieben, sondern diesen bloss von ihrem «E-Mail-Account» heruntergeladen und auf ein persönliches Speichermedium («USB-Stick») übertragen. Soweit sie damit arbeitsvertragliche Pflichten verletzt habe, sei ihr dies nicht bewusst gewesen (AB 30 [pag. 64]).

Mit Verfügung vom 21. Januar 2014 (AB 28 [pag. 61 f.]) stellte die Unia die Versicherte wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab 1. Dezember 2013 für zehn Tage in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosentaggeld ein. Sie erwog, die Versicherte habe durch das Benutzen des Computers des Arbeitgebers arbeitsvertragliche Pflichten verletzt. Das diesbezügliche Verschulden sei jedoch als leicht einzustufen, da die in der Kündigung erwähnten weiteren Punkte ihr nicht angelastet werden könnten.

B.

Hiergegen erhob die Versicherte am 18. Februar 2014 Einsprache (AB 18 [pag. 39 f.]) und beantragte sinngemäss die Aufhebung der angefochtenen Verfügung. Zur Begründung machte sie im Wesentlichen und sinngemäss geltend, an der früheren Arbeitsstelle seien ein Haupt- sowie ein Mitarbeiter-Computer im Einsatz. Um über den Mitarbeiter-Computer Zugriff auf das Internet zu erhalten, müsse zuerst der Haupt-Computer gestartet und es müssten daran zusätzliche Eingaben getätigt werden. Die ihr angelastete Handlung habe sie am Haupt-Computer getätigt, beide Rechner würden jedoch von allen in der B._____ Beschäftigten benutzt. Nach der Arbeitszeit habe sie vor dem Verlassen der B._____ auf ihrem «Smartphone» bemerkt, dass ihr Ehegatte ihr eine elektronische Nachricht mit seinen Bewerbungsunterlagen als Anhang zugeschickt gehabt habe. Da ihr zu Hause die technischen Möglichkeiten fehlten, diese Unterlagen auf den «USB-Stick» zu übertragen, habe sie sich damals entschieden, hierzu die Infrastruktur am Arbeitsplatz zu benutzen. Sie habe deshalb den Haupt-Rechner und den «Webbrowser» nochmals gestartet. Anschliessend habe sie die Bewerbungsunterlagen auf dem Computer zwischengespeichert, um sie danach auf ihr persönliches Speichermedium zu übertragen. Danach habe sie den Computer abgestellt und den Arbeitsort verlassen. Die Nutzung der beiden Computer ausserhalb der Arbeitszeit – auch für private Zwecke – sei nie untersagt worden. Es sei ihr deshalb zu keinem Zeitpunkt bewusst gewesen, dass sie damit das Vertrauensverhältnis zu ihren Vorgesetzten verletzt oder gar das Arbeitsverhältnis gefährdet haben könnte.

Mit Entscheid vom 21. Februar 2014 (AB 17 [pag. 35-38]) wies die Unia die Einsprache ab.

C.

Mit Eingabe vom 28. Februar 2014 erhob die Versicherte Beschwerde und beantragte implizit die Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheids. Sie bestätigte, dass sie arbeitgeberseitig weder mündlich noch schriftlich jemals darauf hingewiesen oder dazu verpflichtet worden sei, die Benutzung des Computers für private Zwecke nach der Arbeitszeit zu unterlassen. Zudem wies sie nochmals auf den Umstand hin, dass auch andere Mitarbeitende den Computer für private Zwecke genutzt hätten. Nach ihrem Dafürhalten sei ihr Verhalten korrekt und für die Arbeitgebenden tragbar gewesen. Die Höhe der Taggeldeinstellung sei nicht gerechtfertigt.

Am 4. März 2014 legte die Versicherte verschiedene Unterlagen ins Recht (Akten der Beschwerdeführerin, Beschwerdebeilagen [BB] 1-3).

In ihrer Beschwerdeantwort vom 20. März 2014 schloss die Beschwerdegegnerin, hauptsächlich unter Verweis auf die Erwägungen im angefochtenen Einspracheentscheid, auf Abweisung der Beschwerde.

Erwägungen:

1.

1.1 Der angefochtene Entscheid ist in Anwendung von Sozialversicherungsrecht ergangen. Die Sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Verwaltungsgerichts beurteilt gemäss Art. 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts vom 6. Oktober 2000 (ATSG; SR 830.1) i.V.m. Art. 54 Abs. 1 lit. a des kantonalen Gesetzes über die Organisation der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft vom 11. Juni 2009 (GSOG; BSG 161.1) Beschwerden gegen solche Entscheide.

Die Beschwerdeführerin ist im vorinstanzlichen Verfahren mit ihren Anträgen nicht durchgedrungen, durch den angefochtenen Entscheid berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung, weshalb sie zur Beschwerde befugt ist (Art. 59 ATSG). Die örtliche Zuständigkeit ist gegeben (Art. 100 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung vom 25. Juni 1982 [AVIG; SR 837.0] i.V.m. Art. 128 Abs. 1 und Art. 119 Abs. 1 lit. a der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung vom 31. August 1983 [AVIV; SR 837.02]). Da auch die Bestimmungen über Frist (Art. 60 ATSG) sowie Form (Art. 61 lit. b ATSG; Art. 81 Abs. 1 i.V.m. Art. 32 des kantonalen Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege vom 23. Mai 1989 [VRPG; BSG 155.21]) eingehalten sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.

1.2 Anfechtungsobjekt bildet der Einspracheentscheid vom 21. Februar 2014 (AB 17 [pag. 35-38]). Streitig und zu prüfen ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosentaggeld im Umfang von zehn Tagen.

1.3 Bei streitigen zehn Einstelltagen liegt der Streitwert unter Fr. 20'000.--, weshalb die Beurteilung der Streitigkeit in die einzelrichterliche Zuständigkeit fällt (Art. 57 Abs. 1 GSOG).

1.4 Das Gericht überprüft den angefochtenen Entscheid frei und ist an die Begehren der Parteien nicht gebunden (Art. 61 lit. c und d ATSG; Art. 80 lit. c Ziff. 1 und Art. 84 Abs. 3 VRPG).

2.

2.1 Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG sind Versicherte in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos sind. Die Arbeitslosigkeit gilt namentlich dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV). Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeits-

losigkeit gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV setzt jedoch keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 bzw. Art. 346 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR; SR 220) voraus. Es genügt, dass das allgemeine Verhalten Anlass zur Kündigung bzw. Entlassung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben. Mithin gehören dazu auch charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen (BGE 112 V 242 E. 1 S. 244; SVR 2006 ALV Nr. 15 S. 51 E. 1).

2.2 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. Dieses Verhalten muss gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (SR 0.22.726.8; für die Schweiz in Kraft seit 17. Oktober 1991) vorsätzlich erfolgt sein, wobei Eventualvorsatz genügt. Folglich reicht es aus, dass das allgemeine Verhalten am Arbeitsplatz aus sachlich gerechtfertigten Gründen vom Arbeitgeber missbilligt wurde und die versicherte Person trotz Wissens um diese Missbilligung ihr Verhalten nicht geändert hat, womit sie dem Arbeitgeber Anlass zur Kündigung gab bzw. eine solche in Kauf nahm. Ausschlaggebend ist, ob die versicherte Person wissen konnte und musste, dass sie durch ihr Handeln womöglich eine Kündigung bewirkt (Entscheide des Bundesgerichts [BGer] vom 19. November 2007, 8C_466/2007, E. 3.1, vom 3. April 2007, C 277/06, E. 2 und vom 11. Januar 2001, C 282/00, E. 1; ARV 2012 S. 297 E. 4.1).

2.3 Eine versicherte Person kann nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV in der Anspruchsberechtigung nur eingestellt werden, wenn das ihr zur Last gelegte Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar feststeht. Anders ausgedrückt darf nicht einzig auf die Aussagen des Arbeitgebers zu den Umständen der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses abgestellt werden, insbesondere nicht, wenn diese bestritten und durch keine weiteren Indizi-

en gestützt werden (BGE 112 V 242 E. 1 S. 245; ARV 1999 S. 39 E. 7b). Von zusätzlichen Abklärungen darf nicht schon deshalb abgesehen werden, weil die versicherte Person die von ihrem Arbeitgeber erhobenen Vorwürfe nicht substantiell bestritten hat (ARV 1993/94 S. 188 E. 6b bb).

2.4 Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG) und beträgt 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 lit. a - c AVIV). Ein schweres Verschulden liegt insbesondere vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (Art. 45 Abs. 4 lit. a und b AVIV). Die Einstellung gilt nur für Tage, für die die arbeitslose Person die Voraussetzungen der Anspruchsberechtigung erfüllt (Art. 30 Abs. 3 Satz 1 AVIG).

2.5 Der den Sozialversicherungsprozess beherrschende Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne einer Beweisführungslast begriffsnotwendig aus, da es Sache des Gerichts – und der verfügenden Behörde – ist, für die Zusammentragung des Beweismaterials besorgt zu sein. Die Parteien tragen mithin in diesem Verfahrensbereich in der Regel eine Beweislast nur insofern, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheidung zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesenen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, durch die Beweismwürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 138 V 218 E. 6 S. 222).

2.6 Die Verwaltung als verfügende Instanz und – im Beschwerdefall – das Gericht dürfen eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind. Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nichts Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhaltes genügt diesen Beweisanforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachver-

haltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (BGE 138 V 218 E. 6 S. 221).

2.7 Liegt eine verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosentaggelder im Streit, prüft die kantonale Beschwerdeinstanz frei, insbesondere ohne Bindung an die rechtliche Qualifikation des der versicherten Person in der angefochtenen Verfügung vorgeworfenen Verhaltens, ob und gegebenenfalls welcher der in Art. 30 Abs. 1 AVIG und Art. 44 AVIV normierten Einstellungsstatbestände erfüllt ist. Dabei hat sie bei ihrem Entscheid die aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör abgeleiteten Verfahrensrechte der Parteien zu beachten (BGE 122 V 34 E. 2c S. 37). Zusätzliche Schranken gelten, wenn das Gericht, sei es von sich aus aufgrund von Anhaltspunkten in den Akten, sei es wegen eines von der Verwaltung nachträglich (zum Beispiel in der Vernehmlassung) erwähnten Grundes, im Vergleich zur verfügten Einstellung von einem anderen Sachverhalt ausgehen will, der unter einen anderen Einstellungsgrund zu subsumieren ist oder im Rahmen des gleichen Einstellungsstatbestandes einen sachverhältnissicheren neuen Verschuldensvorwurf begründet. Dies ist zulässig, wenn die Voraussetzungen für eine Ausdehnung des Verfahrens über den Anfechtungsgegenstand gegeben sind und das rechtliche Gehör gewahrt wird (BGE 122 V 34 E. 2c S. 37).

3.

3.1 In der Verfügung vom 21. Januar 2014 (AB 28 [pag. 61 f.]) wurde erwogen, dass die im Kündigungsschreiben vom 23. September 2013 (AB 40 [pag. 76]) erwähnte unbefriedigende Teamarbeit sowie die Verständigungsprobleme der Beschwerdeführerin im vorliegenden Kontext nicht anzulasten seien bzw. mittels Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosentaggeld sanktioniert werden könnten.

Zwar könnte eine mangelnde Teamfähigkeit im Einzelfall eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung rechtfertigen (vgl. beispielsweise Entscheid des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; heute: Bundesgericht] vom 20. Oktober 2005, C 185/05, Sachverhalt und E. 2), der im Kündigungsschreiben enthaltene pauschale und unsubstantiierte Vorwurf («Ihre

Teamarbeit ist nicht befriedigend, die Harmonie fehlt gänzlich») hätte diesbezüglich jedoch nicht genügt. Immerhin ist aktenkundig, dass die Beschwerdeführerin offenbar bereits in ihrem früheren Arbeitsverhältnis dem Vorwurf ausgesetzt war, nicht im Team mit anderen Personen zusammenarbeiten zu können (AB 46 [pag. 150]). Hätte die Beschwerdegegnerin die mangelnde Teamfähigkeit als zusätzliche Begründung für die ausgefallene Leistungskürzung heranziehen wollen, wären vorab in Nachachtung der Untersuchungsmaxime weitere Tatbestandserhebungen unumgänglich gewesen.

Die Beschwerdeführerin spricht als Muttersprache ..., soll aber nach eigenen Angaben über sehr gute Deutschkenntnisse verfügen (AB 46 S. 149). Ihr soll arbeitgeberseitig im März 2013 ein «Berndeutschkurs» empfohlen worden sein, damit sie sich innerhalb des Teams sowie mit den ... und ... besser verständigen könne. Im Kündigungsschreiben vom 23. September 2013 (AB 40 [pag. 76]) wurde sodann festgehalten, leider habe sich die Verständigung bis dato nicht verbessert. Es erscheint fraglich, ob die mangelnde Bereitschaft – soweit sie überhaupt sachverhältnismässig erstellt wäre – einen empfohlenen Dialekt-Sprachkurs zu absolvieren, bereits als Inkaufnahme einer Kündigung zu werten wäre. Überdies geht aus dem Arbeitsvertrag vom 10. Januar 2013 (AB 24 [pag. 48-53]) auch nicht hervor, dass das Verstehen bzw. Beherrschen des lokalen Sprachdialekts eine Stellenanforderung dargestellt bzw. sich die Beschwerdeführerin arbeitsvertraglich verpflichtet hätte, sich entsprechend weiterzubilden.

Da in der Verfügung vom 21. Januar 2014 (AB 28 [pag. 61 f.]) einzig das Verhalten im Zusammenhang mit der Benutzung des Computers sanktioniert wurde und vorliegend auch keine Veranlassung zur Substitution dieses Kürzungsgrundes (vgl. E. 2.7 hievor) besteht, kann letztlich offen bleiben, ob die weiteren Vorwürfe überhaupt geeignet wären, eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosentaggeld wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu begründen. Dass die Beschwerdegegnerin im angefochtenen Einspracheentscheid vom 21. Februar 2014 (AB 17 [pag. 35-38] E. 3) etwas missverständlich erklärte, die Beschwerdeführerin habe die «weiteren Gründe der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit», nicht beanstandet, vermag daran nichts zu ändern.

3.2 Hinsichtlich des Vorwurfs im Zusammenhang mit der Benutzung des geschäftseigenen Computers gilt es vorab den entscheidungswesentlichen Sachverhalt beweisrechtlich zu erheben.

3.2.1 Gemäss Kündigungsschreiben vom 23. September 2013 (AB 40 [pag. 76]) soll die Beschwerdeführerin den Computer im Büro von C._____ ohne Erlaubnis benutzt haben, um den Lebenslauf ihres Ehegatten zu schreiben. Im Schreiben vom 17. Dezember 2013 (AB 39 [pag. 75]) gaben die ehemaligen Arbeitgebenden zudem an, die Beschwerdeführerin mehrmals mündlich verwarnt zu haben.

3.2.2 Die Beschwerdeführerin bestreitet nicht, den Computer von C._____ für private Zwecke verwendet zu haben, sie habe jedoch ausserhalb der Arbeitszeit lediglich Anhänge eines privaten E-Mails lokal zwischengespeichert um sie auf ihr persönliches Speichermedium zu übertragen. Die private Nutzung der beiden Rechner ausserhalb der Arbeitszeit sei weder mündlich noch schriftlich jemals untersagt worden. Zudem hätten auch andere Mitarbeitenden für private Zwecke von den Computern gemacht (AB 18 [pag. 39], 30 [pag. 64], Beschwerde S. 1).

3.2.3 Die Angaben der Arbeitgebenden – auf die nicht einzig abgestellt werden darf (vgl. E. 2.3 hievor) – divergieren vorderhand in einigen Punkten von jenen der Beschwerdeführerin. Die Arbeitgebenden haben offenbar den Lebenslauf des Ehegatten der Beschwerdeführerin auf dem Computer vorgefunden. Sie wären damit nicht in der Lage zu beurteilen, ob dieses Dokument von der Beschwerdeführerin an jenem Gerät verfasst oder bloss zwischengespeichert wurde, was jedoch ohnehin nicht ausschlaggebend ist. Des Weiteren ist unklar, ob sich die angeblichen Verwarnungen auf die private Verwendung der IT-Infrastruktur oder die übrigen Vorwürfe (Teamfähigkeit, Verständigungsprobleme) bezogen. Da diese Abmahnungen zudem offenbar nicht schriftlich dokumentiert wurden und die Angaben der Beschwerdeführerin insgesamt aufgrund ihrer Differenziertheit, des Detailreichtums und der hohen Aussagenkonsistenz glaubhaft erscheinen, ist nach dem massgebenden Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit (BGE 138 V 218 E. 6 S. 221) nicht davon auszugehen, dass eine ausdrückliche Erlaubnis oder ein Verbot bestand und die Beschwerdeführerin *diesbezüglich* abgemahnt wurde. Ob die Nutzung des Computers während

oder ausserhalb der Arbeitszeit stattfand und ob die anderen Mitarbeitenden sich gleich verhielten, kann offen bleiben.

4.

4.1 Der Arbeitgeber ist kraft seines Weisungsrechts befugt, die Nutzung des Internets am Arbeitsplatz zu privaten Zwecken zu reglementieren. Er kann eine solche Benutzung des Internets sowie des E-Mail-Verkehrs einschränken oder ganz verbieten. Ähnlich wie bei der Telefonbenutzung sind Internet-Benutzung zu privaten Zwecken im üblichen Rahmen zulässig, sofern dem kein Verbot des Arbeitgebers entgegensteht (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, N. 17 zu Art. 328b; vgl. auch: STUTZ/GEIGER-STEINER, Arbeitsrechtliche Fragen rund um Social Media, in Anwaltsrevue 2013 S. 213 f.; ANDREA MONDINI, Internet und E-Mail am Arbeitsplatz, TREX – Der Treuhandexperte, 2005, S. 279; Eidgenössischer Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragter, Leitfaden über Internet- und E-Mail-Überwachung am Arbeitsplatz – für die Privatwirtschaft, Stand: September 2013, S. 7 f., abrufbar unter <www.edoeb.admin.ch>).

Das Herunterladen von Daten aus dem Internet, die in sicherheitstechnischer oder rechtlicher Hinsicht zu Zweifel Anlass geben, ist dagegen unzulässig, soweit sie unautorisiert zu privaten Zwecken erfolgen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O.). Nach Auffassung von REINHARD OERTLI (Internet am Arbeitsplatz – ein informationsrechtlicher Streifzug, in Festschrift für JEAN NICOLAS DRUEY, 2002 S. 892) ist eine private Nutzung auch dann unzulässig, wenn umfangreiche Daten aus dem Internet heruntergeladen und dadurch das System belastet wird.

4.2 Der Arbeitsvertrag zwischen der Beschwerdeführerin und B. _____ vom 10. Januar 2013 (AB 24 [pag. 48-53]) basiert auf der Vorlage der ... vom Januar 2010 und enthält keine Bestimmungen über die Verwendung der Informatikmitteln am Arbeitsplatz. Aufgrund des rechtserheblichen Sachverhalts (vgl. E. 3.2.3 hievore) ist auch nicht davon auszugehen, dass die Arbeitgebenden die Beschwerdeführerin schriftlich oder

mündlich darauf hingewiesen hätten, ob – und wenn ja – in welchem Umfang die beiden Computer zu privaten Zwecken benutzt werden durften.

Eine Beeinträchtigung der Arbeitsleistung wurde seitens der Arbeitgebenden nicht geltend gemacht und steht vorliegend ausser Frage. Selbst wenn sich der fragliche Vorgang noch während der Arbeitszeit – beispielsweise beim Warten auf den nächsten ... – ereignet haben sollte, wäre die Arbeitsleistung damit nicht per se tangiert. Hinzu kommt, dass es sich beim Lebenslauf im Sinne einer natürlichen Vermutung um eine Datei gehandelt haben dürfte, die mehrheitlich aus Text bestand, nicht eine problematische Datengrösse erreichte und das System (anders als beispielsweise das Herunterladen von Videosequenzen, ganzen Spielfilmen o.ä.) nicht belastete. Dasselbe hätte zu gelten, wenn mehrere Dateien aus den Bewerbungsunterlagen des Ehegatten heruntergeladen worden wären. Die Beschwerdeführerin vermied dadurch, dass sie die private Nachricht nicht über den «Mail-Account» des Geschäfts empfing, sondern hierzu auf ihre private E-Mail-Adresse zugriff, eine (möglicherweise kritische) Verquickung von privater und geschäftlicher Korrespondenz. Die fragliche Handlung war damit mit Blick auf die dargestellten rechtlichen Grundlagen (vgl. E. 4.1 hievor) grundsätzlich erlaubt. Auch im Hinterlassen der Datei auf dem Rechner ist – wenngleich dies geeignet ist, beim Arbeitgeber auf Kritik zu stossen – keine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten zu erblicken. Ohnehin dürfte es diesbezüglich im arbeitslosenversicherungsrechtlichen Zusammenhang am subjektiven Tatbestand einer eventualvorsätzlichen Gefährdung des Arbeitsverhältnisses gemangelt haben, zumal der Lebenslauf offenbar versehentlich auf dem Computer verblieb.

Nach dem Gesagten ist das der Beschwerdeführerin zur Last gelegte Verhalten nicht als unzulässig zu betrachten. Es kann sich nicht anders verhalten wie bei einer (ausnahmsweisen) Entgegennahme eines privaten Telefonats oder einer privaten Postsendung an die Adresse der B._____. Hätten die Arbeitgebenden die entsprechende Nutzung ihrer Informatikmittel zu privaten Zwecken durch Mitarbeitende einschränken oder nicht zulassen wollen, hätten sie dies klar regeln bzw. untersagen müssen. Eine (eventual-)vorsätzliche, klar ausgewiesene arbeitsvertragliche Pflichtverletzung, bzw. ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung,

liegt damit nicht vor. Die Sanktionierung durch die Beschwerdegegnerin erweist sich dementsprechend als unzulässig, womit die Beschwerde vom 28. Februar 2014 gutzuheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 21. Februar 2014 (AB 17 [pag. 35-38]) ersatzlos aufzuheben ist.

5.

5.1 In Anwendung von Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. a ATSG sind keine Verfahrenskosten zu erheben.

5.2 Trotz ihres Obsiegens hat die nicht vertretene Beschwerdeführerin nach konstanter Praxis keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung, da der Aufwand zur Wahrung ihrer Interessen den Rahmen dessen nicht überschritten hat, was der Einzelne üblicher- und zumutbarerweise zur Besorgung seiner persönlichen Angelegenheiten auf sich zu nehmen hat (vgl. BGE 127 V 205 E. 4b S. 207).

Demnach entscheidet der Einzelrichter:

1. In Gutheissung der Beschwerde wird der angefochtene Einspracheentscheid der Arbeitslosenkasse Unia vom 21. Februar 2014 aufgehoben.
2. Es werden weder Verfahrenskosten erhoben noch eine Parteientschädigung zugesprochen.
3. Zu eröffnen (R):
 - A. _____
 - Arbeitslosenkasse Unia
 - beco Berner Wirtschaft, Arbeitsvermittlung
 - Staatssekretariat für Wirtschaft – seco

Der Einzelrichter:

Der Gerichtsschreiber:

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann innert 30 Tagen seit Zustellung der schriftlichen Begründung beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten gemäss Art. 39 ff., 82 ff. und 90 ff. des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht (BGG; SR 173.110) geführt werden.