

200 14 432 ALV
KNB/JAP/MAA

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

Urteil des Einzelrichters vom 17. Juni 2014

Verwaltungsrichter Knapp
Gerichtsschreiber Jakob

A. _____
Beschwerdeführerin

gegen



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

betreffend Einspracheentscheid vom 25. März 2014

Sachverhalt:

A.

Die 1984 geborene A. _____ (fortan Versicherte bzw. Beschwerdeführerin) meldete sich ab 1. Dezember 2013 (erneut) bei der Arbeitslosenkasse Unia (fortan Unia bzw. Beschwerdegegnerin) zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung an (Akten der Unia, Antwortbeilage [AB] 58 [pag. 124-127]). Ab 7. Oktober 2013 stand sie bei der B. _____ in einem Zwischenverdienst und wurde temporär in dem von C. _____ unter der Firmierung «D. _____» betriebenen Einzelunternehmung eingesetzt (AB 52 [pag. 115]). Dieses Arbeitsverhältnis wurde arbeitgeberseitig mündlich per 15. November 2013 gekündigt, wobei in der Arbeitgeberbescheinigung vom 19. Dezember 2013 als Begründung angegeben wurde, die «Chemie» habe nicht gestimmt (AB 63 [pag. 132 f.]).

Auf Anfrage der Unia (AB 47 [pag. 98]) teilte die vormalige Arbeitgeberin am 12. Februar 2014 sinngemäss mit, die Kündigung sei ausgesprochen worden, weil die Versicherten im Einsatzbetrieb aufgrund ihrer Umgangsformen sowie wegen Fernbleiben vom Arbeitsplatz nicht mehr akzeptiert worden sei (AB 42 [pag. 89]).

Im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs (vgl. AB 38 [pag. 83]) nahm die Versicherte mit Schreiben vom 3. März 2014 (AB 35 [pag. 78]) zu den Vorwürfen Stellung, worauf die Unia sie mit Verfügung vom 7. März 2014 (AB 24 [pag. 49]) wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab 16. November 2013 – unter Annahme eines leichten Verschuldens – für 14 Tage in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosentaggeld einstellte.

B.

Eine hiergegen am 12. März 2014 erhobene Einsprache der Versicherten (AB 22 [pag. 46 f.]) wies die Unia mit Entscheid vom 25. März 2014 (AB 20 [pag. 41-44]) ab. Sie erwog, dass es rechtsprechungsgemäss zur Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslo-

sigkeit genüge, dass das allgemeine Verhalten Anlass zur Kündigung gegeben habe, die Versicherte keine neuen oder entlastenden Beweise vorlegen könne und die Einstellhöhe angemessen sei.

C.

Mit Eingabe vom 7. Mai 2014 erhob die Versicherte Beschwerde und beantragte sinngemäss der angefochtene Einspracheentscheid sei ersatzlos aufzuheben, eventualiter sei die Einstellhöhe zu reduzieren. Zur Begründung machte sie im Wesentlichen geltend, sie bestreite die gegen sie erhobenen Vorwürfe, die Behauptungen der vormaligen Arbeitgeberin bzw. des Einsatzbetriebes seien nicht belegt. Zwar sei sie in der zweiten Arbeitswoche einmalig zu spät zur Arbeit erschienen, dies rechtfertige jedoch keine Kündigung, zumal darauf nicht unmittelbar reagiert worden und ihr dies auch nicht als Kündigungsgrund genannt worden sei. Sie sei stets höflich aufgetreten und ihre Arbeitsleistungen hätten keinen Anlass zu Beanstandungen gegeben. Sie habe die Kündigung nicht zu vertreten, zudem sei die Sanktion unverhältnismässig.

In ihrer Beschwerdeantwort vom 10. Juni 2014 schloss die Beschwerdegegnerin 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 Insolvenzentschädigung 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 Insolvenzentschädigung 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 25. März 2014 (AB 20 [pag. 41-44]). Streitig und zu prüfen ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosentaggeld im Umfang von 14 Tagen.

1.3 Bei streitigen 14 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 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).

2.5 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 blosser Möglichkeit eines bestimmten Sachverhaltes genügt diesen Beweisanforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (BGE 138 V 218 E. 6 S. 221).

3.

3.1 Vorab gilt es den rechtserheblichen Sachverhalt beweisrechtlich zu erheben. Die Beschwerdegegnerin begründete die Einstellung in der Anspruchsberechtigung damit, dass die Beschwerdeführerin zu spät zur Arbeit erschienen sei und ihre Umgangsformen dem Arbeitgeber (richtig wohl: dem Einsatzbetrieb) nicht entsprochen haben sollen (AB 24 [pag. 49]). Die Beschwerdeführerin erwähnte in ihrer Stellungnahme vom 3. März 2014

(AB 35 [pag. 78 f.]) zusätzlich, dass sie ihre schmutzigen Schuhe im Waschbecken gewaschen habe und dadurch ein Disput mit Herrn C. _____ ausgelöst worden sei. Zu diesen vorgebrachten Sachverhaltsumständen ist im Einzelnen das Folgende zu bemerken:

3.2

3.2.1 Während die Beschwerdeführerin in ihrer Stellungnahme vom 3. März 2014 (AB 35 [pag. 78 f.]) sowie in ihrer Einsprache vom 12. März 2014 (AB 22 [pag. 46 f.]) noch einräumte, zweimal zu spät zur Arbeit erschienen zu sein, gab sie beschwerdeweise an, lediglich einmal in der zweiten Arbeitswoche die Arbeit zu spät angetreten zu haben (vgl. Beschwerde S. 2). Aufgrund der im Sozialversicherungsrecht geltenden Beweismaxime, 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 121 V 45 E. 2a S. 47, 115 V 133 E. 8c S. 143; RKUV 2004 U 515 S. 420 E. 1.2), ist die Beschwerdeführerin bei ihrer noch vor Verfügungserlass getätigten und im Einspracheverfahren bestätigten Aussage zu behaftet. Demnach ist nach dem hier massgebenden Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit (vgl. BGE 138 V 218 E. 6 S. 221) davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin zweimal zu spät zur Arbeit erschien. Da das zweite Mal jedoch den 11. November 2013 betraf, wäre die Verspätung einzig dann relevant, wenn sie den Zeitraum vor der Kündigung betroffen hätte.

Das unecht befristete Arbeitsverhältnis mit Maximaldauer wurde per 15. November 2013 arbeitgeberseitig gekündigt (zwar fehlt beim Personalverleih dem Einsatzbetrieb ohne besondere Bevollmächtigung die Legitimation zur Kündigung des bei ihm eingesetzten Leiharbeiters [vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar, 7. Aufl., 2012, S. 905 Art. 335 N. 8], hier verständigte sich die Arbeitgeberin mit dem Einsatzbetrieb auf die Kündigung [vgl. AB 42 {pag. 89}], weshalb unerheblich ist, wer sie der Beschwerdeführerin schliesslich mitteilte). Laut Arbeitgeberbescheinigung wurde die mündliche Kündigung am 8. November 2013 ausgesprochen (AB 63 [pag. 132 f.] Ziff. 10), wogegen nach der

Darstellung der Beschwerdeführerin ihr die Kündigung erst am 11. November 2013 mitgeteilt worden sein soll (AB 35 [pag. 78 f.]). Wie es sich damit verhält, kann letztlich offen bleiben, denn – wie aufzuzeigen sein wird – würde sich im Ergebnis auch dann nichts ändern, wenn zugunsten der Beschwerdeführerin tatbestandsmässig von einer Kündigung am 8. November 2013 und folglich von einem einmaligen Zuspätkommen ausgegangen würde.

3.2.2 Was der Vorwurf der schlechten Umgangsformen anbelangt, ergibt sich aus dem Personalverleih die Besonderheit, dass die Arbeitgeberin (Verleiherin) das Verhalten der Arbeitnehmerin am Arbeitsplatz nicht unmittelbar beurteilen kann, sondern es ihr lediglich seitens des Einsatzbetriebes zugetragen wird. Die Aussagen der Arbeitgeberin sind denn auch relativ allgemein gehalten, indem erklärt wurde, die «Chemie» habe nicht gestimmt (AB 63 [pag. 132 f.] Ziff. 13) bzw. die Umgangsformen hätten nicht akzeptiert werden können, die Beschwerdeführerin sei «frech» gewesen (AB 42 [pag. 89]). Nach eigener Aussage der Beschwerdeführerin reagierte sie am 7. November 2013 auf die Ankündigung einer Arbeitsbesprechung mit der (wohl an Herrn C. _____) gerichteten Frage, wie lange man dies schon wisse, gleichzeitig erklärte sie, dass sie leider nicht werde anwesend sein können (AB 25 [pag. 51 f.]).

3.2.3 Die von der Beschwerdeführerin selbst geschilderten Geschehnisse vom 12. November 2013 (Waschen der schmutzigen Schuhe im Waschbecken) trugen sich erst nach ausgesprochener Kündigung zu, weshalb sie im vorliegenden Kontext (als substituierte Begründung) ausser Betracht fallen.

3.3

3.3.1 Beim Personalverleih ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in die Betriebsorganisation des Einsatzbetriebes eingegliedert und der Verleiher tritt diesem Weisungsbefugnisse ab (vgl. Art. 26 Abs. 1 der Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih vom 16. Januar 1991 [Arbeitsvermittlungsverordnung, AVV; SR 823.111]; ROLAND BACHMANN, Verdeckter Personalverleih: Aspekte zur rechtlichen Ausgestaltung, zur Bewilligungspflicht, zum Konzernverleih und zum Verleih mit Auslands-

berührung, in: ArbR 2010 S. 59 ff.). Damit besteht aufgrund des Subordinationsverhältnisses prinzipiell auch die Verpflichtung der Leiharbeitnehmenden, Sitzungseinladungen des Einsatzbetriebes Folge zu leisten bzw. bei einer Terminkollision um Dispensation zu ersuchen. Vor diesem Hintergrund ist die Äusserung der Beschwerdeführerin gegenüber Herrn C._____, wonach sie an der Arbeitsbesprechung nicht anwesend sein werde (vgl. E. 3.3.2 hievor), ohne wenigstens zu fragen, ob sie hierfür entschuldigt werden könne, bereits inhaltlich geeignet, beim Adressaten negativ gewertet zu werden. Dies zumal sie arbeitsvertraglich mit einem Vollpensum eingesetzt wurde (AB 52 [pag. 115]) und keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die Besprechung tatsächlich ausserhalb der Arbeitszeit (vgl. AB 22 [pag. 46 f.]) stattfand. Darüber hinaus gibt es auch gewichtige Indizien dafür, dass die Tonalität der besagten Äusserung nicht so ausfiel, wie es die gesellschaftliche Konvention im entsprechenden Arbeitsumfeld geboten hätte. So gab die Beschwerdeführerin selbst an, ihre (offensichtlich bloss rhetorische) Frage, wie lange man von der angekündigten Arbeitsbesprechung schon wisse, sei als «frech» empfunden worden (AB 35 [pag. 78 f.]). Zudem geht aus den Akten hervor, dass sich die Beschwerdeführerin gegenüber einem früheren Einsatzbetrieb einer bewusst kränkenden Wortwahl bediente. Sie bezeichnete den Gesellschafter und Geschäftsführer der E._____ im Schreiben vom 10. Februar 2014 (AB 39 [pag. 84]) wegen einer ihres Erachtens unvollständig ausgefüllten Arbeitgeberbescheinigung als «äusserst hochnäsige und unzufriedene Person, welche nicht in der Lage [sei], [den] Betrieb kompetent und vorbildlich zu führen [...]». Dieses Verhalten ist zwar vorliegend nicht zu beurteilen, es lässt allerdings nahelegen, dass sie sich auch gegenüber Herrn C._____ bei ihrer betreffenden Frage bzw. ihrer Bemerkung im Ton vergriff. Demgegenüber zeugt der Umstand, dass die Arbeitgeberin entlastend darauf hinwies, dass die Beschwerdeführerin ihre Arbeit gleichwohl gut ausgeführt habe, von einer Differenziertheit und gewissen Objektivität der Stellungnahme vom 12. Februar 2014 (AB 42 [pag. 98 f.]). Bei dieser Ausgangslage ist nicht entscheidend, dass die Vorwürfe seitens der Arbeitgeberin abstrakt gehalten sind (vgl. dazu STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., S. 918 f. Art. 335 N6), zumal die Beschwerdeführerin zumindest den Vorfall vom 7. November 2013 selbst hinreichend konkretisierte und zugestand. Durch das provozierende Verhalten nahm die Beschwerdeführerin in

Kauf, das erst seit kurzem bestehende Arbeitsverhältnis zu gefährden. Hinzu trat ein zu spätes Antreten der Arbeit (vgl. E. 3.3.2 hienach).

3.3.2 Ein wiederholt verspätetes Erscheinen am Arbeitsplatz stellt eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflicht dar, was Anlass zur Kündigung geben und den Tatbestand von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV objektiv erfüllen kann (vgl. Entscheid des BGer vom 30. Oktober 2009, 8C_649/2009, E. 2). Die Beschwerdeführerin sah sich bereits in einem früheren Einsatzbetrieb dem Vorwurf der Unpünktlichkeit ausgesetzt (vgl. AB 41 [pag. 87 f.], 59 [pag. 128]), weshalb sie bezüglich dieser Thematik – ob die damaligen Vorwürfe nun zutrafen oder nicht – sensibilisiert gewesen sein müsste. Soweit die Kündigung bereits am 8. November 2013 ausgesprochen wurde und sie damit nur ein einziges Mal (eineinhalb Stunden) zu spät zur Arbeit erschien (vgl. E. 3.2.1 hievor), hätte sie auch damit die Arbeitspflicht verletzt. Das einmalige Zuspätkommen dürfte zwar für sich allein den subjektiven Tatbestand der betreffenden arbeitslosenversicherungsrechtlichen Bestimmung kaum je erfüllen, da die versicherte Person in der Regel nicht damit rechnen muss, dass eine solche ausnahmsweise Verfehlung womöglich die Kündigung bewirkt, zumal noch keine Verwarnung vorangegangen sein kann (vgl. E. 2.2 hievor). Zusammen mit dem Vorfall 7. November 2013 (vgl. E. 3.3.2 hievor) liegt aber ein allgemeines vermeidbares Verhalten vor, welches schliesslich Anlass zur Kündigung gegeben hat und in dem zumindest eine Inkaufnahme der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu erblicken ist (vgl. E. 2.1 f. hievor).

Nach dem Gesagten liegt somit eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV vor, weshalb die Sanktionierung grundsätzlich zu Recht erfolgte. Zu prüfen bleibt die Dauer der verfügten Einstellung in der Anspruchsberechtigung.

4.

4.1 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). Innerhalb dieses Rahmens entscheidet die Kasse nach pflichtgemäsem Ermessen. Das Sozialversicherungsgericht darf sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund anstelle desjenigen der Verwaltung setzen; die Rekursbehörde muss sich somit auf Gegebenheiten abstützen können, welche ihre abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (BGE 123 V 150 E. 2 S. 152; ARV 2006 S. 230 E. 2.1).

4.2 Die verfügte Einstelldauer von 14 Tagen, welche im oberen Bereich des leichten Verschuldens liegt (vgl. Art. 45 Abs. 3 lit. a AVIV), wird von der Beschwerdeführerin als unangemessen betrachtet (vgl. Beschwerde S. 3). Ein Eingreifen ist das pflichtgemäss ausgeübte Ermessen der Beschwerdegegnerin rechtfertigt sich hier mit Blick auf die höchstrichterliche Kasuistik jedoch nicht. So ging das Eidgenössische Versicherungsgericht (EVG; heute: Bundesgericht) in einem Fall einer Versicherten, der mangelhafte Teamfähigkeit und ein zu beklagender Umgangston vorgeworfen wurde, von einem schweren Verschulden aus und erachtete eine Einstelldauer wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit von 31 Tagen als angemessen (Entscheid des EVG vom 20. Oktober 2005, C 185/05, E. 2 f.). Wenngleich jene Versicherte schriftlich verwarnt worden war und das Verhalten der Beschwerdeführerin weit weniger schwer wiegt, ist die Einstelldauer von 14 Tagen als wohlwollend zu betrachten. Wäre die zusätzliche Verspätung vom 11. November 2013 (AB 22 [pag. 46 f.], vgl. E. 3.2.1 hievor) sowie das Reinigen der schmutzigen Schuhe am 12. November 2013 im Waschbecken statt mit dem Schlauch beim Abfluss (AB 35 [pag. 78 f.], vgl. E. 3.2.3 hievor) zusätzlich zu berücksichtigen, würde sich ohne weiteres die Annahme eines mittelschweren Verschuldens mit entsprechend höherem Einstellrahmen rechtfertigen.

Die Einstellung der Beschwerdeführerin in der Anspruchsberechtigung ist somit nicht nur in grundsätzlicher, sondern auch in masslicher Hinsicht

rechtmässig und angemessen. Die Beschwerde vom 7. Mai 2014 erweist sich demgemäss als unbegründet und ist abzuweisen.

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 Bei diesem Ausgang des Verfahrens ist der Beschwerdeführerin keine Parteientschädigung zuzusprechen (Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. g ATSG [Umkehrschluss]).

Demnach entscheidet der Einzelrichter:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
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.