

200 15 144 ALV  
LOU/RUM/KRK

**Verwaltungsgericht des Kantons Bern**  
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

**Urteil des Einzelrichters vom 10. August 2015**

Verwaltungsrichter Loosli  
Gerichtsschreiber Rufenacht

**A.** \_\_\_\_\_  
Beschwerdeführer

gegen

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

betreffend Einspracheentscheid vom 15. Januar 2015



## **Sachverhalt:**

### **A.**

Der 1977 geborene A. \_\_\_\_\_ (Versicherter bzw. Beschwerdeführer) stellte, nachdem der Arbeitsvertrag durch den Arbeitgeber zunächst auf Ende November 2014 gekündigt und anschliessend auf Wunsch des Versicherten die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses per Ende September 2014 vereinbart worden war, Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab 10. September 2014 (Antwortbeilagen [AB] 144-148, 152). Die Arbeitslosenkasse Unia (Unia bzw. Beschwerdegegnerin) holte beim Arbeitgeber und beim Versicherten Auskünfte hinsichtlich der Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ein (AB 102 f., 111, 115, 143) und stellte den Versicherten mit Verfügung vom 27. November 2014 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 25 Tage ab 1. Oktober 2014 in der Anspruchsberechtigung ein (AB 91-93). Die dagegen erhobene Einsprache wies sie mit Entscheid vom 15. Januar 2015 ab (AB 63 f., 41-44).

### **B.**

Dagegen erhob der Versicherte mit Eingabe vom 11. Februar 2015 Beschwerde. Er beantragt sinngemäss die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 15. Januar 2015 bzw. eine Reduktion der Einstelltage. Er bringt im Wesentlichen vor, es sei ihm kein Selbstverschulden vorzuwerfen, bei den Verwarnungen des Arbeitgebers handle es sich um Behauptungen.

Mit Beschwerdeantwort vom 2. März 2015 beantragt die Beschwerdegegnerin die Abweisung der Beschwerde.

Mit Eingaben vom 23. und 30. Juni 2015 reichte der Beschwerdeführer das anlässlich einer (zivilrechtlichen) Schlichtungsverhandlung korrigierte Arbeitszeugnis und weitere diesbezügliche Unterlagen zu den Akten ein (Beschwerdebeilagen [BB] 10 ff.).

Mit Eingabe vom 30. Juni 2015 verzichtete die Beschwerdegegnerin auf eine Stellungnahme.

## **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. Der Beschwerdeführer ist im vorinstanzlichen Verfahren mit seinen Anträgen nicht durchgedrungen, durch den angefochtenen Entscheid berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung, weshalb er 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** Angefochten ist der (auf der Verfügung vom 27. November 2014 basierende [AB 91 ff.]) Einspracheentscheid vom 15. Januar 2015 (AB 41 ff.). Streitig und zu prüfen ist die Einstellung des Beschwerdeführers in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 25 Tagen ab 1. Oktober 2014 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit.

**1.3** Der Streitwert liegt bei einer Einstelldauer von 25 Tagen und einer Taggeldleistung von Fr. 152.85 (AB 88) unter Fr. 20'000.--, womit die Beurteilung der Beschwerde 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**

**2.1.1** 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 Arbeitslosigkeit 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).

**2.1.2** 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 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 (Entscheidung des Bundesgerichts [BGer] vom 19. November 2007, 8C\_466/2007, E. 3.1, 3. April 2007, C 277/06, E. 2 und 11. Januar 2001, C 282/00, E. 1; ARV 2012 S. 297 E. 4.1).

**2.1.3** 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 Indizien 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).

**2.2** 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). 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 entscheiden die Organe der Arbeitslosenversicherung 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).

### **3.**

Zunächst ist zu prüfen, ob der Beschwerdeführer die Arbeitslosigkeit selbst verschuldet hat (vgl. E. 2.1 hiavor).

**3.1** Im Schreiben vom 23. Oktober 2014 führte der ehemalige Arbeitgeber zu den Gründen der Kündigung aus, der Beschwerdeführer habe mehrere Male Arbeitsabläufe und Arbeitsanweisungen von ihm überstellten Mitarbeitenden in der ... nicht angenommen und sogar Tätigkeiten bzw. Aufträge nicht mehr ausgeführt. Die Teamarbeit habe darunter derart gelitten, dass der Beschwerdeführer zweimal habe verwarnt werden müssen und eine Vereinbarung für die weitere Zusammenarbeit erarbeitet worden sei. Der Beschwerdeführer habe sich nicht an diese Vereinbarung gehalten, worauf die Kündigung vollzogen worden sei. Noch während der Kündigungsfrist habe sich das Verhalten des Beschwerdeführers derart verschlechtert, dass er per 18. September 2014 habe freigestellt werden müssen (AB 111).

Zu diesen Vorwürfen nahm der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 14. November 2014 Stellung. Er hielt fest, es habe leider Probleme mit der ... gegeben. Im Juni habe er eine Auseinandersetzung mit ihr gehabt und in der Folge ungerechtfertigterweise eine Verwarnung vom 10. Juni 2014 erhalten. Dagegen habe er protestiert und erklärt, was damals in der ... genau passiert sei. Man habe ihm vorgeworfen, er habe aufgrund seiner Kultur – er komme aus ... – Probleme mit den Frauen und es sei schwierig, mit ihm zu arbeiten, was aus seiner Sicht in keiner Weise zutreffe. Er habe bereits beim ersten Gespräch im Juni den Eindruck gehabt, man wolle ihn nicht mehr. Er habe sich hilf- und machtlos gefühlt und sei zudem sehr enttäuscht gewesen. Da er gern dort gearbeitet habe, seine Frau auch dort arbeite und die Arbeitszeiten auf ihre Bedürfnisse abgestimmt worden seien, damit sie beide die Betreuung des Kindes hätten organisieren können, habe er sein Bestes getan, um die Situation zu entschärfen und seine Stelle zu behalten. Leider habe er am 18. Juni 2014 eine neue Verwarnung erhalten, obwohl er das Arztzeugnis – leider einen Tag später – geschickt habe. Er habe auch gegen diese Verwarnung protestiert und versucht, alles Mögliche zu machen, um seine Stelle zu behalten. Leider habe er trotz seiner Bemühungen die Kündigung erhalten. Wahrscheinlich habe er die Kündigung infolge zwischenmenschlicher Differenzen erhalten (AB 102 f.).

**3.2** Der ersten Verwarnung vom 10. Juni 2014 ist zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer ... . Als dies der anwesende und verantwortliche ...

festgestellt und diesbezügliche Anweisungen erteilt habe, habe der Beschwerdeführer diese nicht annehmen und sofort umsetzen können. Dies sei nicht das erste Mal gewesen. Bereits anlässlich eines Ermahnungsgesprächs vom 31. Januar 2014 sei festgehalten worden, dass der Beschwerdeführer die vorgegebenen Arbeitsabläufe und ... strikt einzuhalten habe. Ebenfalls sei bereits damals die Zusammenarbeit im Team besprochen worden, da es vermehrt angespannte Situationen mit Mitarbeitenden der ... wie auch abteilungsübergreifend gegeben habe. Es seien diesbezüglich einige Gespräche geführt worden. Nun seien erneut Arbeitsanweisungen und ... nicht beachtet worden und ein Fehlverhalten gegenüber dem ... festgestellt worden. Trotz Gesprächen und getroffenen Vereinbarungen seien keine Verbesserungen ersichtlich. Wie dies mündlich bereits angesprochen worden sei, werde man sich deshalb Gedanken über eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses machen müssen, worauf der Beschwerdeführer mitgeteilt habe, dass man ihm kündigen solle (AB 112).

In der zweiten Verwarnung vom 18. Juni 2014 wurde festgehalten, der Beschwerdeführer habe sich am 11. Juni 2014 Morgens telefonisch vom Einsatz abgemeldet und als Grund das am Vortag stattgefundene (erste) Gespräch angegeben. Der Beschwerdeführer sei darauf hingewiesen worden, dass dies ein ungerechtfertigtes Fernbleiben bzw. eine Verweigerung der Arbeitsleistung bedeute, sofern kein ärztliches Arbeitsunfähigkeitszeugnis beigebracht werde. Ein solches habe man bis heute nicht erhalten. Damit habe sich der Beschwerdeführer erneut nicht an eine Abmachung und an die Regelungen gemäss Arbeitsvertrag gehalten. Getroffene Abmachungen mit den Vorgesetzten sowie der Geschäftsleitung müssten zwingend eingehalten werden. Werde dies erneut missachtet, werde das Arbeitsverhältnis aufgelöst (AB 104).

Ebenfalls am 18. Juni 2014 wurden im Rahmen einer vom Beschwerdeführer mit unterzeichneten Vereinbarung Verhaltensanweisungen festgelegt und darauf hingewiesen, dass weitere Verstösse gegen Weisungen, unkorrektes Verhalten, Nichteinhalten von Arbeitsanweisungen, ... oder dieser Vereinbarung eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben werde (AB 109 f.).

**3.3** Aus beiden schriftlich vorliegenden Verwarnungen geht übereinstimmend hervor, dass der Beschwerdeführer mehrmals Arbeitsanweisungen missachtet hat bzw. sich solchen widersetzt und sich teilweise gegenüber Vorgesetzten ungebührlich verhalten hatte (AB 104, 112). Dies wird durch eine frühere, ebenfalls in den Akten liegende Ermahnung vom Januar 2014 bestätigt, mit der bereits die Zusammenarbeit im Team, die strikte Einhaltung von Arbeitsabläufen und die Unterlassung privater Streitigkeiten thematisiert und vom Beschwerdeführer, unterschriftlich bestätigt, zur Kenntnis genommen worden war (AB 108).

Im Rahmen der ersten Verwarnung vom 10. Juni 2014 wurden die hierfür ursächlichen Pflichtverletzungen klar beschrieben und der Beschwerdeführer darauf hingewiesen, dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ein Thema werden könnte (AB 112). Bereits aufgrund dieser Verwarnung, die der Beschwerdeführer erwiesenermassen zur Kenntnis genommen hatte (AB 97), musste ihm bewusst gewesen sein, dass er bei fortgesetzt negativem Verhalten womöglich die Kündigung bewirken würde. Dennoch meldete er sich nur einen Tag später von der Arbeit ab mit dem Hinweis, es sei wegen des Gesprächs. Ein Arztzeugnis für das Fernbleiben reichte er trotz entsprechender Aufforderung nicht bzw. erst nach der zweiten Verwarnung vom 18. Juni 2014 ein (AB 101, 104).

Der Beschwerdeführer bringt vor (Beschwerde), er habe alles Mögliche unternommen, um die Stelle behalten zu können. Dies trifft nach dem Gesagten jedoch nicht zu und steht zudem im Widerspruch mit seiner Reaktion anlässlich des ersten Verwarnungsgesprächs, es solle im gekündigt werden (AB 112). Fehlende Einsicht ergibt sich auch aus den beiden Stellungnahmen gegen die Kündigungen, gemäss denen er die Fehler im Wesentlichen bei den anderen sieht (AB 97, 100).

Nach der zweiten Verwarnung vom 18. Juni 2014 (AB 104) erhielt der Beschwerdeführer nochmals eine Chance im Rahmen einer Vereinbarung mit klar umschriebenen Erwartungen, Grenzen und Pflichten (AB 109). Zudem wurde sowohl in der Verwarnung als auch in der Vereinbarung explizit darauf hingewiesen, dass nochmaliges Fehlverhalten zur Kündigung führe.

Die anschliessend seitens des Arbeitgebers ausgesprochene Kündigung ist unter diesen Umständen mit dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit auf ein fortgesetztes Fehlverhalten des Beschwerdeführers zurückzuführen und hat als selbstverschuldet zu gelten. Daran ändern das im Rahmen der zivilrechtlichen Schlichtungsverhandlung angepasste Arbeitszeugnis sowie die weiteren diesbezüglichen Unterlagen (BB 10 ff.) nichts. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgte grundsätzlich zu Recht (vgl. E. 2.1 hiervor).

#### **4.**

##### **4.1** Zu prüfen bleibt das Mass der verfügbaren Einstelltage.

Die Beschwerdegegnerin qualifizierte das Verschulden des Beschwerdeführers als mittelschwer im Sinne von Art. 45 Abs. 3 lit. b AVIV, was eine Einstellung zwischen 16 und 30 Tagen ermöglicht (vgl. E. 2.2 hiervor). Aus den schriftlichen Verwarnungen und den Stellungnahmen des Beschwerdeführers ist zu folgern, dass die immer wieder aufflammenden Schwierigkeiten vor allem im zwischenmenschlichen Bereich auch auf Gegenseitigkeit beruhten. Insofern erscheint das Verschulden im mittleren Bereich als vertretbar. Gegen den Beschwerdeführer spricht, dass er die Stelle vor Ablauf der Kündigungsfrist verlassen hat und in der neuen Stelle nur noch teilzeitlich arbeitet (AB 144-148, 152), da dies eine Schlechterstellung während der Kündigungsfrist bedeutet. Insofern ist die Einstellung, die im Ermessen der Verwaltung liegt (vgl. E. 2.2 hiervor), im oberen Bereich des mittelschweren Verschuldens nicht zu beanstanden.

**4.2** Der angefochtene Einspracheentscheid ist somit zu Recht ergangen. Die Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist abzuweisen.

#### **5.**

**5.1** Es sind keine Verfahrenskosten zu erheben (Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. a ATSG).

**5.2** Bei diesem Verfahrensausgang hat der Beschwerdeführer keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (Umkehrschluss aus Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. g ATSG).

**Demnach entscheidet der Einzelrichter:**

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden weder Verfahrenskosten erhoben noch eine Parteientschädigung zugesprochen.
3. Zu eröffnen (R):
  - A.\_\_\_\_\_ (inkl. Eingabe der Unia Arbeitslosenkasse vom 30. Juni 2015 [Posteingang vom 1. Juli 2015])
  - Arbeitslosenkasse Unia (inkl. Eingabe von A.\_\_\_\_\_ vom 30. Juni 2015 samt Unterlagen [Posteingang vom 9. Juli 2015])
  - 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.