

200 16 209 ALV
KNB/BOC/SEE

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

Urteil des Einzelrichters vom 4. Mai 2016

Verwaltungsrichter Knapp
Gerichtsschreiberin Bossert

A. _____
Beschwerdeführerin

gegen

beco Berner Wirtschaft
Arbeitslosenkasse, Lagerhausweg 10, 3018 Bern
Beschwerdegegner

betreffend Einspracheentscheid vom 12. Januar 2016



Sachverhalt:

A.

Nachdem sich die 1988 geborene A. _____ (nachfolgend: Versicherte bzw. Beschwerdeführerin) bereits im Februar bzw. März 2014 sowie im April 2015 bei der Arbeitslosenversicherung zum Leistungsbezug angemeldet hatte, stellte sie am 4. November 2015 erneut einen Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 15. September 2015 und meldete sich nach einer entsprechenden Aufforderung durch das beco, Berner Wirtschaft, Arbeitslosenkasse Kanton Bern (nachfolgend: beco bzw. Beschwerdegegner), am 13. November 2015 zur Arbeitsvermittlung an (Akten des beco, Antwortbeilage [AB] 106 - 108, 114 - 117, 130 f., 147 - 150, 184 f., 194 - 197). Die Versicherte hatte am 26. August 2015 eine am 1. Mai 2015 bei der B. _____ angetretene, unbefristete Stelle (AB 111 - 113) per 30. September 2015 gekündigt, wobei das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der Versicherten vorzeitig per 14. September 2015 aufgelöst wurde (AB 49, 67 f.).

Mit Schreiben vom 17. November 2015 (AB 102 f.) gab das beco der Versicherten Gelegenheit, sich zum Kündigungsgrund zu äussern, was diese mit Schreiben vom 26. November 2015 unter Beilage zusätzlicher Unterlagen tat (AB 85 - 88). Sie führte aus, bei der B. _____ habe kein gutes Arbeitsumfeld geherrscht, in welchem sie sich akzeptiert und wohl gefühlt habe, sie sei in die Richtung einer Einzelgängerin gedrängt worden, was aber nicht ihrem Naturell entspreche. Aus diesem Grund habe sie sich gezwungen gesehen, das Arbeitsverhältnis zu beenden. In der Folge stellte das beco die Versicherte mit Verfügung vom 3. Dezember 2015 ab dem 15. September 2015 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 32 Tage in der Anspruchsberechtigung ein (AB 80 - 82). Im daran anschliessenden Einspracheverfahren reichte die Versicherte aufforderungsgemäss eine im Original unterzeichnete Einsprache sowie zusätzliche Unterlagen ein und machte ergänzende Angaben (AB 36 - 79). Mit Einspracheentscheid vom 12. Januar 2016 wies das beco die Einsprache ab (AB 31 - 35).

B.

Dagegen erhob die Versicherte am 9. Februar 2016 Beschwerde. Sie beantragt sinngemäss die Aufhebung des angefochtenen Entscheides und bringt zur Begründung im Wesentlichen vor, die psychische Belastung, die durch den täglichen Spiessrutenlauf entstanden sei, habe sie nicht mehr aushalten können, ohne ernsthafte gesundheitliche Schäden davon zu tragen. Sie könne es sich nicht leisten, bereits im Alter von 27 Jahren an einem Burnout oder Ähnlichem aufgrund der psychischen Belastung durch ihr Arbeitsumfeld zu erkranken. Die Kündigung sei weder mutwillig noch aus einem nicht nachvollziehbaren Grund erfolgt. Die Arbeitgeberin habe dadurch keinen Schaden erlitten und sei auch keinem finanziellen Ruin ausgesetzt.

Mit Beschwerdeantwort vom 17. Februar 2016 beantragt der Beschwerdegegner die Abweisung der Beschwerde und führt zu Begründung hauptsächlich aus, auch wenn das Umfeld im Betrieb nicht den Erwartungen der Beschwerdeführerin entsprochen habe, so wäre es ihr aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht (Schadenminderungspflicht) zumutbar gewesen, erst zu kündigen, wenn sie eine neue Stelle zugesichert gehabt hätte. Die Arbeitslosigkeit wäre dadurch zu vermeiden gewesen. Ein Arzteugnis betreffend Burnout und psychischer Belastung habe die Beschwerdeführerin nicht eingereicht. Zudem habe sie ausdrücklich auf die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist bis Ende September 2015 verzichtet.

Mit prozessleitender Verfügung vom 19. April 2016 schloss der Instruktionsrichter das Beweisverfahren.

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 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 Einspracheentscheid vom 12. Januar 2016 (AB 31 - 35). Streitig sind 32 Einstelltage bei einem versicherten Verdienst von Fr. 4'978.-- (AB 129). Der Streitwert beträgt damit Fr. 5'138.60 (Fr. 4'978.-- x 0.7 : 21.7 x 32 [vgl. Art. 22 Abs. 2 AVIG und Art. 40a AVIV]) und liegt folglich unter Fr. 20'000.--, weshalb die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zuständigkeit fällt (Art. 57 Abs. 1 GSOG).

1.3 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 Die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, muss mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (Art. 17 Abs. 1 Satz 1 AVIG).

2.2 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Der Tatbestand der selbst verschuldeten Arbeitslosigkeit erfasst Verhaltensweisen der versicherten Person, die eine Verletzung der Pflicht, Arbeitslosigkeit zu vermeiden, bedeuten (ARV 2014 S. 147 E. 3.1). Die Arbeitslosigkeit gilt insbesondere dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV).

Nach der Rechtsprechung ist bei der Prüfung der Frage, ob der versicherten Person ein Verbleiben am bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr zumutbar gewesen sei, ein strenger Massstab anzulegen (SVR 1997 ALV Nr. 105 S. 323 E. 1). Dass die Art der Beschäftigung oder das Betriebsklima den Wünschen der versicherten Person nicht entsprochen haben, genügt zur Annahme der Unzumutbarkeit nicht (ARV 1986 S. 95 E. 2). Auch ein gespanntes Verhältnis zu Vorgesetzten oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des früheren Arbeitgebers begründet für sich allein keine Unzumutbarkeit (BGE 124 V 234 E. 4b bb S. 239; ARV 1986 S. 92 E. 2b).

Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen muss durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel) belegt sein, wobei die Zumutbarkeit zum Verbleiben strenger beurteilt wird als die Zumutbarkeit zum Antritt einer neuen Stelle (BGE 124 V 234 E. 4b bb S. 238; ARV 2009 S. 265 E. 2.2).

2.3

2.3.1 Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG) und nicht nach der tatsächlichen Dauer der Arbeitslosigkeit (BGE 113 V 154; SVR 2006 ALV Nr. 20 S. 71 E. 3.1 f.). Massgebend ist das Gesamtverhalten der versicherten Person, das unter Berücksichtigung aller wesentlichen Umstände des Einzelfalls, d.h. der objektiven und subjektiven Gegebenheiten zu würdigen ist (BGE 141 V 365 E. 4.1 S. 369). Die Dauer der Einstellung 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).

2.3.2 Nach Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV liegt unter anderem ein schweres Verschulden vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben hat. Bei Einstellungen nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV (Selbstkündigung aus eigenem Antrieb) kann Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV lediglich die Regel bilden, von welcher beim Vorliegen besonderer Umstände im Einzelfall abgewichen werden darf. Insoweit ist das Ermessen von Verwaltung und Sozialversicherungsrichter nicht auf eine Einstellungsdauer im Rahmen eines schweren Verschuldens beschränkt, sondern lässt auch eine mildere Sanktion zu (ARV 2005 S. 216 E. 2.3.1; vgl. auch BGE 130 V 125 E. 3.4.3 f. S. 130; SVR 2006 ALV Nr. 5 S. 16 E. 2.3).

Nach der Rechtsprechung sind für den Grad des Verschuldens und die Bemessung der Einstellungsdauer Umstände beachtlich, derentwegen eine Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses zwar zumutbar ist, die aber dennoch für die versicherte Person eine erhebliche Belastung bedeuten und daher die voreilige Kündigung schuld mindernd erscheinen lassen (ARV 1989 S. 92 E. 3b). Vorausgesetzt ist ein entschuldbarer Grund, welcher das Verschulden leichter als schwer, d.h. als mittelschwer oder leicht erscheinen lässt. Er kann sich auf die subjektive Situation der betroffenen Person (etwa gesundheitliche Probleme, familiäre Situation, Religionszugehörigkeit) oder auf eine objektive Gegebenheit (z.B. befristete Stelle) beziehen (THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in ULRICH MEYER [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Band

XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2524 N. 864; vgl. auch BGE 130 V 125).

3.

3.1 Unbestrittenermassen hat die Beschwerdeführerin das Arbeitsverhältnis bei der B. _____ per 30. bzw. 14. September 2015 von sich aus gekündigt, ohne dass ihr eine neue Stelle zugesichert war. Ihre Arbeitslosigkeit ist daher gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV nur dann nicht selbstverschuldet, wenn es ihr nicht zumutbar war, an der bisherigen Arbeitsstelle zu verbleiben (vgl. E. 2.2 hiervor).

3.1.1 Die Beschwerdeführerin gibt an, sich bei der ehemaligen Arbeitgeberin im Team nicht wohl gefühlt zu haben; dazu führt sie in der E-Mail vom 24. August 2015 an ihre ehemalige Vorgesetzte insbesondere aus (AB 85 f.), als sehr offene und kommunikative Person habe sie stets versucht, ihren Platz im Team zu finden, ohne dabei ihren Charakter sowie ihr Erscheinungsbild verändern zu müssen. Aus unerklärlichen Gründen sei sie bis zum heutigen Zeitpunkt nicht vollkommen im Team akzeptiert. Ein kleiner, aber ausschlaggebender Teil des Teams akzeptiere ihre Anwesenheit nicht und beeinflusse dadurch andere Mitarbeiter. Da sie nicht zu denjenigen gehöre, die sich einer Gruppe zwingend aufdrängen müsse oder sich verbiege, um dazuzugehören, werde sie in solchen Situationen eher verschlossen, was nicht ihrer Natur entspreche. Dies führe dazu, dass sie sich nicht frei entfalten könne und ihr Wohlbefinden darunter leide. Zu diesem Thema hätten bereits zwei Gespräche stattgefunden. Beim zweiten dieser Gespräche sei ihr mitgeteilt worden, dass eine andere Mitarbeiterin gebeten worden sei, ihr ... zu überprüfen. Dies habe sie sehr irritiert, da sie nun von einer ihr gleich gestellten Mitarbeiterin „kontrolliert“ worden sei, was sie nicht nachvollziehen könne. Daraufhin habe sie sich die Frage gestellt, wer sie sonst noch aus dem Team kontrolliere und ihr Arbeitsverhalten überprüfe. Zudem habe sie die Verlängerung der Probezeit bis zum 1. November 2015 mit der Begründung des Bezugs von Ferien während der Probezeit sehr erstaunt, da diese Ferien genehmigt worden seien. In der Stellungnahme zum Kündigungsgrund vom 26. November 2015 (AB 87 f.) verweist

die Beschwerdeführerin ebenfalls auf das fehlende gute Arbeitsumfeld, was sie zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezwungen habe und in der Einsprache vom 14. Dezember 2015 (AB 73 f.) erwähnt sie die Untragbarkeit der Situation. In der Eingabe vom 4. Januar 2016 (AB 53 f.) thematisiert sie erneut die fehlende Akzeptanz als Teammitglied und dass sie vermeiden wolle, deswegen an einem Burnout zu erkranken, worauf sie auch noch einmal in der Beschwerde hinweist.

3.1.2 Die Beschwerdeführerin trat die Stelle bei der B._____ am 1. Mai 2015 an (AB 89 f., 111 - 113) und gemäss Angaben der ehemaligen Arbeitgeberin vom 30. Dezember 2015 wurde die Probezeit im Juli 2015 um weitere drei Monate bis zum 31. Oktober 2015 verlängert, da die Leistung und das Verhalten der Beschwerdeführerin nicht abschliessend hätten beurteilt werden können (AB 49). Ebenfalls am 30. Dezember 2015 gab die ehemalige Arbeitgeberin an, ob es während der Probezeit zu einer Kündigung von ihrer Seite gekommen wäre, sei offen bzw. dies wäre davon abhängig gewesen, ob sich die Leistung/das Verhalten der Beschwerdeführerin verbessert hätte. Die Beschwerdeführerin kündigte das Arbeitsverhältnis ursprünglich am 26. August 2015 per 30. September 2015 (AB 67), auf ihren Wunsch wurde dieses aber vorzeitig bereits per 14. September 2015 aufgelöst (AB 49, 68).

3.2 Mit den erwähnten Kündigungsgründen des fehlenden guten Arbeitsumfeldes sowie der mangelnden Akzeptanz im Team, verbunden mit der Gefahr einer möglichen psychischen Erkrankung, spricht die Beschwerdeführerin ein ungünstiges Betriebsklima sowie Spannungen zu den Mitarbeitenden der ehemaligen Arbeitgeberin an, was die Unzumutbarkeit des Verbleibens am bisherigen Arbeitsplatz nicht zu begründen vermag (vgl. E. 2.2 hiervor). Dass diese Umstände sich negativ auf ihre Gesundheit ausgewirkt haben, ist möglich, dies wurde aber von der Beschwerdeführerin nicht mit einem ärztlichen Zeugnis belegt (vgl. E. 2.2 hiervor), so dass sie aus den Hinweisen auf ein Burnout oder psychische Erkrankungen bezüglich Unzumutbarkeit des Verbleibens am bisherigen Arbeitsplatz nichts zu ihren Gunsten ableiten kann. Wie der Beschwerdegegner zutreffend festgehalten hat (Beschwerdeantwort, Ziff. 6), wäre es der Beschwerdeführerin demnach mit Blick auf die Schadenminderungspflicht (Art. 17 Abs. 1

AVIG) zumutbar gewesen, die Stelle noch vorübergehend zu behalten und erst zu kündigen, wenn ihr eine neue Stelle zugesichert gewesen wäre.

Der Beschwerdegegner liess ausserdem abklären (AB 69), ob allenfalls von Seiten der B._____ eine Kündigung erfolgt wäre, was Letztere jedoch offen liess bzw. davon abhängig gemacht hätte, ob sich die Leistung/das Verhalten der Beschwerdeführerin verbessert hätte (AB 49). Aus diesem Abklärungsergebnis kann die Beschwerdeführerin demnach ebenfalls nichts zu ihren Gunsten ableiten.

3.3 Nach dem Dargelegten ist im vorliegenden Fall die Unzumutbarkeit des Verbleibens am bisherigen Arbeitsplatz nicht erstellt bzw. zu verneinen, womit die Arbeitslosigkeit als selbstverschuldet im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG zu qualifizieren ist. Schliesslich erfüllt auch die Tatsache, dass die Beschwerdeführerin in der verlängerten Probezeit die einmonatige Kündigungsfrist (vgl. AB 49) mit Ablauf per 30. September 2015 durch die vorzeitige einvernehmliche Auflösung des Anstellungsverhältnisses per 14. September 2015 (AB 49, 67 f.) nicht vollumfänglich ausgeschöpft hat, den Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG (vgl. THOMAS NUSSBAUMER, a.a.O., S. 2517 N. 842). Folglich ist grundsätzlich eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gerechtfertigt.

4.

4.1 Zu prüfen bleibt das Mass der Einstellung (vgl. E. 2.3 hiervor). Der Beschwerdegegner geht gestützt auf Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV von einem schweren Verschulden aus und hat mit 32 Tagen eine Einstellung im untersten Bereich des entsprechenden Sanktionsrahmens von 31 bis 60 Tagen (vgl. E. 2.3.1) vorgenommen. Es ist jedoch zu prüfen, ob nicht ein entschuldbarer Grund eine mildere Sanktion als naheliegender erscheinen lässt (vgl. E. 2.3.2 hiervor).

Zwar vermögen das unangenehme Betriebsklima oder das gespannte Verhältnis zu den Mitarbeitenden der ehemaligen Arbeitgeberin wie auch die geltend gemachten, aber nicht mit einem ärztlichen Zeugnis belegten ge-

sundheitliche Einschränkungen die Unzumutbarkeit des Verbleibens am ehemaligen Arbeitsplatz nicht zu begründen (vgl. E. 3.2 und 3.3 hiervor). Solche Umstände können aber ein schweres Verschulden milder erscheinen lassen (vgl. E. 2.3.2 hiervor). Für die Beschwerdeführerin war die Situation an ihrem ehemaligen Arbeitsplatz insofern unangenehm und bedrückend, als sie sich im Team nicht akzeptiert fühlte, was sie der ehemaligen Arbeitgeberin in mindestens zwei Gesprächen und auch per E-Mail kommuniziert hat (AB 85 f.). Ausserdem war die dreimonatige Probezeit um weitere drei Monate bis Ende Oktober 2015 verlängert worden und auf Anordnung der damaligen Vorgesetzten wurde das Arbeitsverhalten bzw. das ... der Beschwerdeführerin von einer dieser hierarchisch gleichgestellten Mitarbeiterin überprüft (AB 49, 85). Dass von Seiten der ehemaligen Arbeitgeberin eine Kündigung drohte, war nicht gänzlich ausgeschlossen bzw. durchaus möglich. Die gesamten Umstände stellten für die Beschwerdeführerin eine Belastung dar. Dass die Beschwerdeführerin bei diesen Gegebenheiten die Stelle von sich aus aufgelöst und zudem freiwillig auf die Ausschöpfung der einmonatigen Kündigungsfrist verzichtet hat (AB 49, 67 f.), ist zwar nicht vollumfänglich zu entschuldigen, aber in gewisser Weise nachvollziehbar. Folglich ist das Verschulden als mittelschwer im oberen Bereich (vgl. E. 2.3.1 hiervor) einzustufen und in Würdigung aller relevanter Gesichtspunkte erscheint eine Einstelldauer von 27 Tagen als angemessen.

4.2 Nach dem Ausgeführten ist der Einspracheentscheid vom 12. Januar 2016 in teilweiser Gutheissung der Beschwerde dahingehend abzuändern, als die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 32 auf 27 Tage reduziert wird. Im Übrigen ist die Beschwerde 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 Die nicht anwaltlich vertretene Beschwerdeführerin hat trotz des teilweisen Obsiegens keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung, da es sich beim vorliegenden Beschwerdeverfahren nicht um eine komplizierte

Sache mit hohem Streitwert handelt und die Interessenwahrung der Beschwerdeführerin auch nicht einen Arbeitsaufwand erfordert hat, der den Rahmen dessen überschreitet, was der oder die einzelne üblicher- und zumutbarerweise nebenbei zur Besorgung der persönlichen Angelegenheiten auf sich zu nehmen hat (BGE 127 V 205 E. 4b S. 207).

Demnach entscheidet der Einzelrichter:

1. In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid des beco Berner Wirtschaft vom 12. Januar 2016 dahingehend abgeändert, als die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 32 auf 27 Tage reduziert wird. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.
2. Es werden weder Verfahrenskosten erhoben noch eine Parteientschädigung zugesprochen.
3. Zu eröffnen (R):
 - A. _____
 - beco Berner Wirtschaft Arbeitslosenkasse
 - beco Berner Wirtschaft, Arbeitsvermittlung
 - Staatssekretariat für Wirtschaft - seco

Der Einzelrichter:

Die Gerichtsschreiberin:

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.