

200 17 155 ALV
GRD/SCM/STA

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

Urteil des Einzelrichters vom 4. Mai 2017

Verwaltungsrichter Grütter
Gerichtsschreiberin Schädeli

A. _____
vertreten durch B. _____
Beschwerdeführer

gegen

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

betreffend Einspracheentscheid vom 31. Januar 2017



Sachverhalt:

A.

Der 1984 geborene A. _____ (Versicherter bzw. Beschwerdeführer) war seit dem 1. Mai 2012 in einem vollzeitlichen Pensum bei der C. _____ (Arbeitgeberin) angestellt, als letztere das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 14. August 2016 per Ende Oktober 2016 aufhob (Akten der Arbeitslosenkasse Unia [Unia bzw. Beschwerdegegnerin], Antwortbeilagen [AB] 115, 130).

Mit Verfügung vom 23. November 2016 (AB 79) stellte die Unia den Versicherten wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. November 2016 für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Die dagegen erhobene Einsprache (AB 69) wurde mit Entscheid vom 31. Januar 2017 (AB 49) insofern teilweise gutgeheissen, als die angefochtene Verfügung aufgehoben und der Versicherte ab dem 1. November 2016 neu für die Dauer von 18 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.

B.

Hiergegen erhob der Versicherte, vertreten durch die B. _____, am 9. Februar 2017 Beschwerde mit dem Antrag, den angefochtenen Entscheid aufzuheben und auf eine Einstellung zu verzichten.

Mit Beschwerdeantwort vom 8. März 2017 beantragt die Beschwerdegegnerin die Abweisung der Beschwerde sowie die Bestätigung des angefochtenen Entscheids.

Erwägungen:

1.

1.1 Der angefochtene Entscheid ist in Anwendung von Sozialversicherungsrecht ergangen. Die Sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Verwaltungsgerichts beurteilt gemäss Art. 57 des Bundesgesetzes vom 6. Oktober 2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) i.V.m. Art. 54 Abs. 1 lit. a des kantonalen Gesetzes vom 11. Juni 2009 über die Organisation der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft (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 vom 25. Juni 1982 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIG; SR 837.0] i.V.m. Art. 128 Abs. 1 und Art. 119 Abs. 1 der Verordnung vom 31. August 1983 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [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 vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege [VRPG; BSG 155.21]) eingehalten sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.

1.2 Angefochten ist der Einspracheentscheid vom 31. Januar 2017 (AB 49). Streitig und zu prüfen ist die Einstellung des Beschwerdeführers in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit.

1.3 Der Streitwert liegt bei einer Einstelldauer von 18 Tagen und einem Taggeld von Fr. 167.75 (AB 84) 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 Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG sind Versicherte in der Anspruchsbe-
rechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos
sind. Die Arbeitslosigkeit gilt namentlich dann als selbstverschuldet, wenn
die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verlet-
zung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung
des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV). Die Ein-
stellung 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. Entlas-
sung 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; ARV
2016 S. 60 E. 5; 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 Arbeitslosig-
keit 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 Übereinkom-
mens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäfti-
gungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vorsätzlich erfolgt
sein, wobei Eventualvorsatz genügt. Folglich reicht es aus, dass das allge-
meine 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 Ar-
beitgeber Anlass zur Kündigung gab bzw. eine solche in Kauf nahm. Aus-
schlaggebend ist, ob die versicherte Person wissen konnte und musste,
dass sie durch ihr Handeln womöglich eine Kündigung bewirkt (Entscheid
des Bundesgerichts vom 19. November 2007, 8C_466/2007, E. 3.1; ARV
2016 S. 60 E. 5).

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 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 2016 S. 60 E. 5, 1993/94 S. 188 E. 6b bb).

3.

3.1 Der Beschwerdeführer war von der damaligen Arbeitgeberin unstrittig am 29. März sowie am 7. und 17. Mai 2016 zur Einhaltung der internen Abläufe und Vorschriften und am 28. Juni 2016 zur Verbesserung hinsichtlich der Kommunikation gegenüber anderen Mitarbeitenden aufgefordert worden (AB 94 - 96, 98), bevor diese am 14. August 2016 mit Wirkung per Ende Oktober 2016 die Kündigung aussprach (AB 115). In der Stellungnahme vom 16. November 2016 (AB 97) führte die Arbeitgeberin als Grund für die Kündigung denn auch mehrfache Verwarnungen aus.

Demgegenüber bestreitet der Beschwerdeführer ein ihm anzulastendes Fehlverhalten und macht im Wesentlichen geltend, die Vorwürfe der Arbeitgeberin seien lediglich vorgeschoben (vgl. AB 86 - 88, 69 - 71 sowie Beschwerde).

3.2 Die ehemalige Arbeitgeberin führte in der Stellungnahme vom 16. November 2016 (AB 97) zuhanden der Beschwerdegegnerin hinsichtlich der Kündigungsgründe aus, der Beschwerdeführer sei zuvor mehrfach schriftlich sowie mündlich verwarnt worden, was jedoch zu keiner Änderung des Verhaltens und der Arbeitseinstellung geführt habe. Diesbezüglich befindet sich in den Akten zunächst ein Gesprächsprotokoll betreffend einer „Minutes Discussion“ vom 29. März 2016 (AB 95). Darin wurde der Beschwerdeführer auf Verstösse gegen die Lebensmittelsicherheit hingewie-

sen sowie darauf, dass die allgemeine Betriebsführung und der momentane Zustand nicht den Standards der Arbeitgeberin entsprechen würden. Dieses Protokoll wurde vom Beschwerdeführer – verbunden mit seinem Hinweis, dass keine Verfehlungen mehr vorkommen würden – mittels Unterschrift zur Kenntnis genommen. Weiter liegt ein an den Beschwerdeführer gerichtetes Schreiben vom 7. Mai 2016 (AB 98) bei den Akten, in welchem die Arbeitgeberin diesen ersuchte, fehlende Quittungen im Zusammenhang mit einem Geldbezug aus dem Tresor innert Frist an die zuständige vorgesetzte Person zu übergeben. In einem weiteren Schreiben vom 17. Mai 2016 (AB 94) forderte die Arbeitgeberin den Beschwerdeführer bezugnehmend auf einen von diesem am 4. Mai 2016 erlittenen Unfall auf, bis am 20. Mai 2016 mit der zuständigen Person zwecks Ausfüllen der Unfallmeldung in Kontakt zu treten, was bisher versäumt worden sei. Es wurde festgehalten, dass der Beschwerdeführer erneut gegen die internen Abläufe und Vorschriften verstossen habe. Zu diesem Unfallereignis liegt eine Ende Mai 2016 stattgehabte Kommunikation über die Nachrichten-App „WhatsApp“ vor, in welcher der Beschwerdeführer die Vorgesetzte mit einem ärztlichen Zeugnis vom 27. Mai 2016 bediente, worin dem Beschwerdeführer rückwirkend vom 4. bis 29. Mai 2016 eine 100%ige und ab dem 30. Mai 2016 für mindestens zwei Wochen eine 50%ige Arbeitsunfähigkeit attestiert wurde (AB 16 f.). Schliesslich ist eine weitere „Minutes Discussion“ vom 28. Juni 2016 (AB 96) dokumentiert, anlässlich welcher der Beschwerdeführer von seinem Vorgesetzten darauf hingewiesen wurde, seine Kommunikation und die Anweisungen gegenüber den anderen Mitarbeitenden in Zukunft auf das Berufliche zu beschränken und einen respektvollen Umgang mit den Mitarbeitern zu pflegen. Insbesondere seien zweideutige oder missverständliche Andeutungen zu unterlassen. Auch von diesem Protokoll nahm der Beschwerdeführer – unterschriftlich bestätigt und unter Schilderung seiner Version des thematisierten Vorfalls – Kenntnis.

3.3 In Art. 11 des Arbeitsvertrages vom 30. August 2012 (AB 130 f.) wurde die Verpflichtung des Arbeitnehmers statuiert, die verantwortliche Person des ... sofort über gesundheitliche Beeinträchtigungen zu orientieren und bei Verhinderung der Arbeitsleistung ab dem vierten Tag ein ärztliches Zeugnis vorzulegen, wobei die Arbeitgeberin bereits ab dem ersten Tag ein entsprechendes Zeugnis verlangen könne. Die auszugswise in

den Akten vorhandene WhatsApp-Kommunikation zwischen dem Beschwerdeführer und seiner Vorgesetzten von Ende Mai 2016 belegt, dass der Beschwerdeführer Letztere erst zu diesem Zeitpunkt mit einem mehr als drei Wochen nach dem entsprechenden Unfallereignis vom 4. Mai 2016 datierenden und sowohl zukünftig wie auch rückwirkend eine Arbeitsunfähigkeit attestierenden ärztlichen Zeugnis bediente (AB 16 f. bzw. E. 3.2 hiervor). Mit diesem Vorgehen hat der Beschwerdeführer die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen verletzt. Was seinen sinngemässen Hinweis anbelangt, nicht er, sondern die Arbeitgeberin habe die Unfallmeldung jeweils einzureichen (vgl. AB 70, 87 sowie Beschwerde S. 5), so sieht Art. 45 Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (UVG; SR 832.20) zwar vor, dass der Arbeitgeber dem Versicherer eine Mitteilung über einen Unfall eines versicherten Arbeitnehmers zu machen hat, trotzdem kann eine solche Meldung nachvollziehbarerweise nicht ohne Mitwirkung des Arbeitnehmers erfolgen. Weiter bestreitet der Beschwerdeführer die in den Gesprächsprotokollen vom 29. März und 28. Juni 2016 (AB 95 f.) dokumentierten Beanstandungen hinsichtlich Qualitätssicherung sowie Verhalten bzw. Kommunikation gegenüber Mitarbeitenden nicht in grundsätzlicher Weise (vgl. AB 86 - 88, 69 - 71 sowie Beschwerde). Hierzu ist immerhin zu bemerken, dass gerade im ...bereich die Einhaltung der Hygienevorschriften sowie der korrekte Umgang mit den ... – wie auch unter den Mitarbeitern – im Sinne einer einwandfreien Kommunikation von grosser Bedeutung sind. Ein gutes Betriebsklima ist für den massgeblich durch die Teamarbeit getragenen Erfolg eines Unternehmens essentiell. Das Verhalten eines Arbeitnehmers, und dabei insbesondere die Einhaltung der (betriebsinternen) Vorschriften und Abläufe, ist für die Arbeitgeberin im Hinblick auf die Eingehung bzw. Fortführung eines Anstellungsverhältnisses von erheblicher Relevanz. Unter diesen Umständen kann schliesslich offen bleiben, wie es sich im Zusammenhang mit den unterschiedlichen Schilderungen hinsichtlich der Quittungen bzw. Abrechnungen tatsächlich verhalten hat (vgl. AB 70, 86, 98, Beschwerde S. 3), denn so oder anders ist ein weisungswidriges Verhalten ausgewiesen, was eine Verletzung arbeitsvertraglicher Verpflichtungen darstellt (vgl. JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 110) und der Arbeitgeberin berechtigten Anlass zur Kündigung gab.

3.4 Nach dem Ausgeführten musste der Beschwerdeführer aufgrund der nicht vertragskonform vorgenommenen Meldung zum Unfallereignis vom 4. Mai 2016 sowie der mehrfachen Verwarnungen hinsichtlich Nichteinhaltens betriebsinterner Abläufe und Vorschriften damit rechnen, dass sein Verhalten die Kündigung arbeitgeberseits zur Folge haben könnte, womit er diese in Kauf nahm (vgl. E. 2.1 f. hiervor). Der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit ist damit erfüllt und die Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist grundsätzlich zu Recht erfolgt

4.

Zu prüfen bleibt die Angemessenheit der verfügten Sanktion von 18 Einstelltagen.

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). Innerhalb dieses Rahmens entscheiden die Organe der Arbeitslosenversicherung nach pflichtgemäßem 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 In verschuldensmässiger Hinsicht hat die Beschwerdegegnerin im Rahmen des Einspracheverfahrens die vom Beschwerdeführer geltend gemachten Umstände berücksichtigt (vgl. AB 52, 69 f.) und die Sanktion von 31 Einstelltagen (schweres Verschulden [Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV]) auf 18 Einstelltage (mittleres Verschulden [Art. 45 Abs. 3 lit. b AVIV]) reduziert (AB 49). Mit Blick auf die gesamten Umstände wie auch auf vergleichbare Fälle liegt diese Einstelldauer innerhalb des der Beschwerdegegnerin zustehenden Ermessens, weshalb für das Gericht kein Anlass besteht, korrigierend einzugreifen (vgl. E. 4.1 hiervor).

4.3 Nach dem Dargelegten ist die Einstellung des Beschwerdeführers in der Anspruchsberechtigung weder in grundsätzlicher, noch in masslicher Hinsicht zu beanstanden. In der Folge ist die gegen den Einspracheentscheid vom 31. Januar 2017 (AB 49) erhobene 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 Bei diesem Verfahrensausgang besteht kein Anspruch auf eine Parteienschädigung (Art. 61 lit. g ATSG).

Demnach entscheidet der Einzelrichter:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden weder Verfahrenskosten erhoben noch wird eine Parteienschädigung zugesprochen.
3. Zu eröffnen (R):
 - B. _____, z.H. des Beschwerdeführers
 - Arbeitslosenkasse Unia
 - Bundesamt für Sozialversicherungen

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.