

200 17 319 ALV
SCJ/SCM/SEE

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

Urteil des Einzelrichters vom 7. Juni 2017

Verwaltungsrichter Scheidegger
Gerichtsschreiberin Schädeli

A. _____
Beschwerdeführer

gegen

beco Berner Wirtschaft
Arbeitslosenkasse Kanton Bern, Lagerhausweg 10, 3018 Bern
Beschwerdegegner

betreffend Einspracheentscheid vom 24. Februar 2017



Sachverhalt:

A.

Der 1981 geborene A. _____ (Versicherter bzw. Beschwerdeführer) war seit dem 21. Juni 2010 bei B. _____ (nachfolgend Arbeitgeber) angestellt, als letzterer das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 31. August 2016 per 30. November 2016 aufhob (Akten des beco Berner Wirtschaft [beco bzw. Beschwerdegegner], Antwortbeilagen [AB] 118, 121, 127).

Mit Verfügung vom 13. Januar 2017 (AB 57) stellte das beco den Versicherten – nach vorgängiger Gewährung des rechtlichen Gehörs (AB 75, 89) – wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. Dezember 2016 für 20 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Die dagegen erhobene Einsprache (AB 55) wurde bei Vornahme weiterer Abklärungen (vgl. AB 24, 34, 36, 54) mit Entscheid vom 24. Februar 2017 (AB 15) abgewiesen.

B.

Hiergegen erhob der Versicherte am 23. März 2017 (Postaufgabe) Beschwerde mit dem sinngemässen Antrag, den angefochtenen Entscheid aufzuheben und auf eine Einstellung zu verzichten.

Mit Beschwerdeantwort vom 10. April 2017 beantragt der Beschwerdegegner die Abweisung der Beschwerde.

Auf Aufforderung des Instruktionsrichters reichte der Beschwerdeführer am 6. Juni 2017 weitere Unterlagen zu den Akten.

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 lit. a 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 24. Februar 2017 (AB 15). Streitig und zu prüfen ist die Einstellung des Beschwerdeführers in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit.

1.3 Der Streitwert liegt bei einer Einstelldauer von 20 Tagen 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 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; 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 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 (Entscheid des Bundesgerichts vom 19. November 2007, 8C_466/2007, E. 3.1; ARV 2016 S. 60 E. 5).

2.3 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 blossе 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 Der Beschwerdeführer war vom damaligen Arbeitgeber unstrittig am 6. Juni und 13. Juli 2016 (AB 37, 77) schriftlich verwarnt worden, bevor dieser am 31. August 2016 mit Wirkung per 30. November 2016 die Kündigung aussprach (AB 121). In der Stellungnahme vom 19. Dezember 2016 (AB 91) führte er als Grund für die Kündigung nebst mündlichen und schriftlichen Verwarnungen Probleme im Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Arbeitskollegen und Kunden, Uneinsichtigkeit bei Kritik hinsichtlich Fehler und Routenplanung, fast tägliche morgendliche Verspätungen sowie einen wegen Fehlverhaltens notwendig gewordenen Aktionsplan auf. Am 25. Januar 2017 hielt der Arbeitgeber ergänzend fest, zuletzt habe eine neue Kundenreklamation (Unhöflichkeit) zur Auflösung des Arbeitsvertrages geführt (AB 36).

Demgegenüber macht der Beschwerdeführer im Wesentlichen geltend, die Anstellung sei von andauerndem Stress, Überstunden und unzureichenden Pausen geprägt gewesen (vgl. AB 55, 71, 75, Beschwerde).

3.2 Zu den Vorwürfen des Arbeitgebers (AB 36, 91, 127 bzw. E. 3.1 hiervor) finden sich in den Akten die folgenden Angaben: Im Aktionsplan vom 14. März 2016 (AB 41) wurde ein negatives Verhalten gegenüber ausenstehenden Personen und Arbeitskollegen, eine nicht angepasste Sprache sowie eine fehlende Kritikfähigkeit („lässt sich nichts sagen“) bei selbst schlechtem Benehmen des Beschwerdeführers aufgeführt. Der Aktionsplan enthält angestrebte Verbesserungsziele. Weiter ist in einem „Sitzungsdo-

kument Probleme im Verhalten“ vom 11. Mai 2016 (AB 39) eine Eskalation zwischen dem Beschwerdeführer und einem Mitarbeitenden dokumentiert. Dabei hielt der Vorgesetzte fest, dass sich solche Situationen mit einem aggressiven Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber anderen Mitarbeitenden schon öfters zugetragen hätten. Die Rolle des Vorgesetzten habe bereits mehrfach erklärt werden müssen. Sodann liegt ein vom Beschwerdeführer unterschrieben zur Kenntnis genommener Warnbrief vom 6. Juni 2016 (AB 37) bei den Akten. Darin wurde auf ein Ereignis vom 3. Juni 2016 mit verspäteter Auftragserledigung sowie auf ein in mehrfacher Hinsicht nicht tolerierbares Verhalten hingewiesen. Genannt wurden eine fehlende Kritikfähigkeit, eine negative Beeinflussung der Produktivität, negative Kundenreaktionen, Widersetzlichkeit gegenüber den Weisungen des Vorgesetzten sowie eine nicht unternehmensorientierte Arbeitsweise. Schliesslich findet sich ein als „Letzter Warnbrief“ betiteltes Schreiben vom 13. Juli 2016 (AB 77) in den Akten, worin auf ein weiteres Ereignis vom 8. Juli 2016 Bezug genommen wurde. Wiederum wurde ein nicht tolerierbares Verhalten des Beschwerdeführers, eine fehlende Kritikfähigkeit, Widersetzlichkeit gegenüber dem Vorgesetzten, aber auch eine negative Beeinflussung der Teammotivation erwähnt. Der Arbeitgeber verlangte eine Änderung des Verhaltens gegenüber dem Vorgesetzten wie auch Arbeitskollegen, wobei im Falle deren Nichtumsetzung die Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht gestellt wurde.

3.3 Die Aussagen des Arbeitgebers sind nach dem Dargelegten durch zahlreiche Dokumente belegt und glaubwürdig. Es ist nicht ersichtlich, inwiefern er ein Interesse daran gehabt haben sollte, insbesondere die in den Warnbriefen vom 6. Juni 2016 (AB 37) und 13. Juli 2016 (AB 77) geschilderten Vorkommnisse nicht korrekt wiederzugeben. Daran ändert grundsätzlich nichts, dass der zweite Warnbrief vom Beschwerdeführer nicht unterschrieben zur Kenntnis genommen wurde (vgl. AB 75, 77), bestritt er doch dessen Erhalt sowie die darin gemachten Ausführungen nicht. Der Beschwerdeführer gab bei der Anmeldung zum Leistungsbezug zwar an, vom Arbeitgeber sei kein Grund für die Kündigung genannt worden (AB 118) bzw. ein solcher habe nicht bestanden (AB 94), doch überzeugt diese Angabe mit Blick auf das in vorstehender Erwägung 3.2 Ausgeführte nicht und vermag er nicht konkret darzutun, aus welchen Gründen

die Darstellung seines ehemaligen Arbeitgebers nicht zutreffend sein sollte. Auch wenn die Vorbringen einer hohen stressbedingten Belastung am Arbeitsplatz (vgl. AB 55, 71, 75, Beschwerde) ihre Berechtigung haben sollten, so ändern diese nichts daran, dass mit dem – vom Beschwerdeführer denn auch ebenfalls nicht grundsätzlich bestrittenen – nicht angebrachten Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitenden und Kunden die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt wurden (vgl. hierzu die Sorgfalts- und Treuepflicht: Art. 321a Abs. 1 des Schweizerischen Obligationenrechts [OR; SR 220] bzw. auch Art. 10 Abs. 1 des Branchen-Gesamtarbeits-vertrages ..., abrufbar unter: www.....htm). Kundenreklamationen sowie ein gespanntes Verhältnis zu vorgesetzten oder mitarbeitenden Personen können Anlass zur Kündigung geben (vgl. JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 112 f.). Schliesslich werden auch die vom Arbeitgeber monierten mehrfachen Verspätungen (AB 91) vom Beschwerdeführer nicht in Abrede gestellt. Vielmehr räumte er diese ein und führte aus, sie seien aufgrund seiner sinkenden Motivation und der psychischen Belastung entstanden (AB 55). Allfällige medizinische Unterlagen, die einen verspäteten Arbeitsbeginn aus gesundheitlichen Gründen zu rechtfertigen vermöchten, wurden trotz Aufforderung des Beschwerdegegners (AB 34) nicht eingereicht. Die Berichte des Spitals C. _____ vom Mai 2016 hinsichtlich eines operativen Eingriffs und einer in der Folge aufgetretenen Blutung (AB 26 - 29) erklären die regelmässigen Verspätungen jedenfalls nicht. Beschwerdeweise werden gesundheitliche Gründe hierfür zuletzt auch nicht mehr geltend gemacht. Überdies ist zu beachten, dass die Stelle des Beschwerdeführers auf den 1. Dezember 2016 neu besetzt wurde (AB 91), was zusätzlich dafür spricht, dass die Kündigung nicht ohne triftige Gründe ausgesprochen worden ist. Auch aus der arbeitsrechtlichen Streitigkeit bzw. dem Schlichtungsgesuch vom 8. Dezember 2016 (AB 60) sowie dem Protokoll zur Schlichtungsverhandlung vom 6. März 2017 (Beschwerdebeilage [BB] 2) kann der Beschwerdeführer abschliessend nichts zu seinen Gunsten ableiten. Die Schlichtungsbehörde hat dem Beschwerdeführer in jenem Verfahren zwar die Klagebewilligung erteilt (BB 2 S. 2), jedoch hat dieser innert der gesetzlichen Frist von drei Monaten (Art. 209 Abs. 3 der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 [ZPO; SR 272]) keine

Klage eingereicht (vgl. Schreiben des Beschwerdeführers vom 6. Juni 2017 [im Gerichtsossier]).

3.4 Da von weiteren Beweismassnahmen keine zusätzlichen Erkenntnisse zu erwarten sind, ist in antizipierter Beweiswürdigung (vgl. BGE 122 V 157 E. 1d S. 162) darauf zu verzichten. Unter diesen Umständen ist mit überwiegender Wahrscheinlichkeit (vgl. E. 2.4 hiavor) erstellt, dass die vom ehemaligen Arbeitgeber vorgebrachten Kündigungsgründe zutreffen und das Verhalten des Beschwerdeführers berechtigten Anlass zur Kündigung gab. Damit ist der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit erfüllt und die Einstellung in der Anspruchsberechtigung grundsätzlich zu Recht erfolgt (E. 2.1 f. hiavor).

4.

Zu prüfen bleibt die Angemessenheit der verfügten Sanktion von 20 Einstellungstagen.

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 Mit einer Einstelldauer von 20 Tagen hat der Beschwerdegegner eine Sanktion im unteren Bereich des mittelschweren Verschuldens ausgesprochen (vgl. E. 4.1 hiavor). In der Beschwerdeantwort (S. 4) führte er hierzu zu Recht aus, die vom Beschwerdeführer zum Anstellungsverhältnis bzw. zur Kündigung vorgebrachten Hinweise seien gewürdigt und den Gesamtumständen sei grosszügig Rechnung getragen worden. Damit liegt die Einstelldauer innerhalb des dem Beschwerdegegner zustehenden Ermes-

sens, weshalb für das Gericht kein Anlass besteht, korrigierend einzugreifen (vgl. E. 4.1 hiervor).

4.3 Nach dem Dargelegten ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung weder in grundsätzlicher, noch in masslicher Hinsicht zu beanstanden. In der Folge ist die gegen den Einspracheentscheid vom 24. Februar 2017 (AB 15) 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):

- A. _____
- beco Berner Wirtschaft, Arbeitslosenkasse Kanton Bern (samt Eingabe des Beschwerdeführers vom 6. Juni 2017)
- 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.