

200 18 117 ALV
FUR/SCM/SEJ/SEE

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

Urteil der Einzelrichterin vom 19. Juni 2018

Verwaltungsrichterin Fuhrer
Gerichtsschreiberin Schädeli

A. _____
Beschwerdeführer

gegen

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

betreffend Einspracheentscheid vom 2. Februar 2018



Sachverhalt:

A.

Der 1966 geborene A. _____ (Versicherter bzw. Beschwerdeführer) war seit dem 11. Januar 2016 in einem vollzeitlichen Pensum bei der B. _____ AG (Arbeitgeberin) angestellt, als letztere das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 9. Juni 2017 per Ende September 2017 aufhob (Akten des beco Berner Wirtschaft [beco bzw. Beschwerdegegner], Antwortbeilage [AB] 101, 104).

Mit Verfügung vom 14. November 2017 (AB 52 f.) stellte das beco den Versicherten – nach vorgängiger Gewährung des rechtlichen Gehörs (AB 56, 69 f.) – wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. Oktober 2017 für 34 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Die dagegen erhobene Einsprache (AB 50) wies es mit Entscheid vom 2. Februar 2018 (AB 19 ff.) ab.

B.

Hiergegen erhob der Versicherte am 8. Februar 2018 (Posteingang) Beschwerde mit dem sinngemässen Antrag, den angefochtenen Entscheid aufzuheben.

Mit Schreiben vom 8. Februar 2018 forderte die Instruktionsrichterin den Beschwerdeführer auf, die Beschwerde zu verbessern, andernfalls darauf nicht eingetreten werden könne. Am 13. Februar 2018 ging eine entsprechende Eingabe beim Gericht ein.

Mit Beschwerdeantwort vom 6. März 2018 schloss der Beschwerdegegner auf Abweisung der Beschwerde.

Aufforderungsgemäss reichte die Arbeitgeberin dem Gericht am 6. Juni 2018 einen Ausschnitt aus der Videoüberwachung ein.

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 Anfechtungsobjekt bildet der die Verfügung vom 14. November 2017 (AB 52 f.) bestätigende Einspracheentscheid vom 2. Februar 2018 (AB 19 ff.). Streitig und zu prüfen ist die Einstellung des Beschwerdeführers in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit.

1.3 Angesichts des Höchstbetrages des Taggeldes von Fr. 324.80 (Art. 22 und 23 AVIG i.V.m. Art. 22 Abs. 1 der Verordnung vom 20. Dezember 1982 über die Unfallversicherung [UVV; SR 832.202]) – welcher dem Beschwerdeführer jedoch nicht zustehen würde (vgl. AB 101 f.) – liegt der Streitwert bei 34 Einstelltagen offensichtlich unter Fr. 20'000.-- (34 x

Fr. 324.80 = Fr. 11'043.20), weshalb 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 [BGer] 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.

Zunächst ist zu prüfen, ob der Beschwerdeführer durch sein Verhalten der Arbeitgeberin Anlass zur Kündigung gab, mithin, ob er infolge eigenen Verschuldens arbeitslos geworden ist.

3.1 Mit Schreiben vom 9. Juni 2017 (AB 104) löste die damalige Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis aufgrund verschiedener Vorfälle, insbesondere wegen eines am 31. Mai 2017 begangenen Verstosses gegen die Dienstvorschriften, mit Wirkung per 30. September 2017 auf. In der Stellungnahme vom 7. November 2017 führte sie zuhanden des Beschwerdegegners als Grund für die Kündigung einerseits vom Beschwerdeführer am 31. Mai 2017 während der Fahrt gemachte Videoaufnahmen und andererseits bereits zuvor vorgelegene diverse negative Kundenreaktionen auf (AB 71 Ziff. 1). Am 11. Dezember 2017 hielt die Arbeitgeberin fest, die nachweislich vom Beschwerdeführer selbst gemachten Videoaufnahmen seien

letztlich der entscheidende Grund für die Kündigung gewesen (AB 34 Ziff. 2).

Demgegenüber machte der Beschwerdeführer im Verwaltungsverfahren im Wesentlichen geltend, die Videoaufnahmen stammen nicht von ihm und ihm seien nicht alle Dienstvorschriften, welche auch das Verbot von Mobiltelefonen beinhalten, bekannt gewesen (AB 28 Ziff. 1 und 4, 45, 50). In der Beschwerde bringt er einzig noch vor, sein eingereichtes Beweismaterial sei nicht gewürdigt worden.

3.2

3.2.1 Auf den von der Arbeitgeberin eingereichten Videoaufnahmen (edierte Videodatei [in den Gerichtsakten]; vgl. auch Publikation aufch vom ..., abrufbar unter: <https://www....html>) ist die rechte Hand des Chauffeurs zu erkennen, welche über die Fahrerkabine hinausgestreckt wird und ein Mobiltelefon hält. Durch das im Bildausschnitt enthaltene Fenster ist sowohl der ... sichtbar als auch, dass sich der ... in Fahrt befindet. Der Zeitstempel des Videos ist auf den 31. Mai 2017 datiert. Dabei handelt es sich um den vom Beschwerdeführer gelenkten ..., was letzterer nicht bestreitet. Er bestätigt denn auch selbst, an diesem Tag gearbeitet zu haben (AB 50, 56). Die vom Beschwerdeführer eingereichten Videos vermögen ihn nicht zu entlasten. So stellt die erste Aufnahme ("Beilage USB-Stick", IMG 3326 [Couvert zu AB]), welche während etwa zehn Sekunden die Hände einer von der Fahrerkabine verdeckten Person beim Lenken des ... zeigt, keinen Beweis dafür dar, dass der Beschwerdeführer nicht zu einem anderen Zeitpunkt während der Dienstfahrt filmte (vgl. Beschwerdeantwort S. 2 Ziff. 2). Die zweite Aufnahme hat von vornherein keinerlei Beweiswert, da sie einen stillstehenden ... zeigt ("Beilage USB-Stick", IMG 3325 [Couvert zu AB]).

Nach dem Dargelegten ist erstellt, dass der Beschwerdeführer am 31. Mai 2017 während der Dienstfahrt mit seinem Mobiltelefon ein Video aufnahm.

3.2.2 In den Dienstvorschriften, welche Bestandteil des Arbeitsvertrages vom 1. November 2015 bilden (AB 103), ist unter Hinweis darauf, dass bei allen Fahrten das Strassenverkehrsgesetz und die übrigen relevanten Gesetze und Verordnungen eingehalten werden müssen, ausdrücklich ein

"Natelverbot" aufgeführt. Weiter findet sich die Vorschrift, dass, um ein sicheres Lenken zu gewähren, sich beide Hände am Lenkrad befinden müssen (AB 40). Hierzu ist zu bemerken, dass gerade im Personenverkehr die Sicherheit der ... sowie der anderen Verkehrsteilnehmer von grösster Bedeutung ist. Insbesondere bei Unwetter herrschen erschwerende Verhältnisse, die dem Fahrzeuglenker ein erhöhtes Mass an Aufmerksamkeit abverlangen. Dementsprechend ist das Einhalten der (betriebsinternen) Vorschriften von erheblicher Relevanz. Überdies verstösst das Bedienen des Mobiltelefons während der Fahrt gegen das Strassenverkehrsgesetz (Art. 31 Abs. 1 des Strassenverkehrsgesetzes vom 19. Dezember 1958 [SVG; SR 741.01] i.V.m. Art. 3 Abs. 1 der Verkehrsregelverordnung vom 13. November 1962 [VRV; SR 741.11]) und die dem Beschwerdeführer als Berufschauffeur obliegende Sorgfalts- und Treuepflicht (Art. 321a OR), wonach jegliche Handlungen zu unterlassen sind, welche zum Verlust der Fahrerlaubnis führen könnten. Zudem werden von einem Chauffeur von Berufs wegen überdurchschnittliche Kenntnisse des Strassenverkehrsrechts verlangt (Entscheid des BGer vom 9. Februar 2016, 8C_751/2015, E. 7.1), womit der Einwand des Beschwerdeführers, er habe die Dienstvorschriften – insbesondere das Verbot von Mobiltelefonen – nicht gekannt (AB 28 Ziff. 4, 44), nicht glaubwürdig und als Schutzbehauptung zu werten ist. In der Stellungnahme vom 11. Dezember 2017 (AB 34) hielt die Arbeitgeberin fest, die Dienstvorschriften werden jedem neuen Chauffeur bei seinem Eintritt in Papierform ausgehändigt und können jederzeit elektronisch abgerufen werden (Ziff. 4). Das nach dem Ausgeführten erstellte Missachten von Arbeitgeberweisungen stellt eine Verletzung arbeitsvertraglicher Verpflichtungen dar (vgl. JACQUELINE CHOPARD, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 110), was der Arbeitgeberin berechtigten Anlass zur Kündigung gab (vgl. E. 2.1 f. hiervor).

3.3 Zu den Kundenreklamationen, welche gemäss Stellungnahme der Arbeitgeberin vom 7. November 2017 für die Kündigung mitverantwortlich waren (AB 71 Ziff. 1), finden sich in den Akten die folgenden Angaben: In der Zeitspanne vom 24. Juli 2016 bis zum 21. Juni 2017 sind unter Stichworten wie "... nicht mitgenommen" und "Unfreundliche Bemerkungen ..." sieben Kundenreklamationen dokumentiert, welche zu sechs Mitarbeitergesprächen führten (AB 41). Diese Vorfälle werden vom Beschwerdeführer

denn auch nicht in Abrede gestellt. Vielmehr räumte er das Fehlverhalten mit Schreiben vom 27. November sowie 18. Dezember 2017 zumindest implizit ein und führte aus, bei der hohen Anzahl an täglich transportierten ... gebe es immer einzelne unzufriedene Kunden (AB 28 Ziff. 3, 45). Damit vermag der Beschwerdeführer jedoch die Anzahl Beschwerden, die von der Arbeitgeberin als unbestritten viel zu hoch bezeichnet wurden (AB 34 Ziff. 3), nicht zu rechtfertigen. Kundenreklamationen über eine arbeitnehmende Person sind geeignet, der Arbeitgeberin berechtigten Anlass zur Kündigung zu geben (vgl. CHOPARD, a.a.O., S. 112).

3.4 Aufgrund des während der Dienstfahrt aufgenommenen Videos sowie der hohen Anzahl negativer ...reaktionen musste der Beschwerdeführer damit rechnen, dass sein Verhalten die Kündigung arbeitgeberseits zur Folge haben könnte, womit er diese in Kauf nahm (vgl. E. 2.1 f. hiavor). Der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit ist damit erfüllt und die Einstellung in der Anspruchsberechtigung grundsätzlich zu Recht erfolgt.

4.

Zu prüfen bleibt die Angemessenheit der verfügten Sanktion von 34 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 Die vorliegend verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Umfang von 34 Tagen liegt im unteren Bereich des schweren Verschul-

dens (Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV). Mit Blick auf die gesamten Umstände wie auch auf vergleichbare Fälle liegt diese Einstelldauer innerhalb des dem Beschwerdegegner zustehenden Ermessens, weshalb für das Gericht kein Anlass besteht, korrigierend einzugreifen (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 2. Februar 2018 (AB 19 ff.) erhobene Beschwerde abzuweisen.

5.

5.1 Verfahrenskosten sind in Anwendung von Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. a ATSG keine zu erheben.

5.2 Bei diesem Ausgang des Verfahrens besteht kein Anspruch auf eine Parteientschädigung (Umkehrschluss aus Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. g ATSG).

Demnach entscheidet die Einzelrichterin:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden weder Verfahrenskosten erhoben noch wird eine Parteientschädigung zugesprochen.

3. Zu eröffnen (R):

- A. _____
- beco Berner Wirtschaft, Arbeitslosenkasse Kanton Bern
- beco Berner Wirtschaft, Arbeitsvermittlung
- Staatssekretariat für Wirtschaft - seco

Die Einzelrichterin:

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.