

200 19 507 ALV
LOU/PRN/SIA/SEE

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

Urteil des Einzelrichters vom 13. November 2019

Verwaltungsrichter Loosli
Gerichtsschreiberin Prunner

A. _____
Beschwerdeführerin

gegen

Amt für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern
Arbeitslosenkasse, Lagerhausweg 10, 3018 Bern
Beschwerdegegner

betreffend Einspracheentscheid vom 18. Juni 2019



Sachverhalt:

A.

Die 1964 geborene A._____ (Versicherte bzw. Beschwerdeführerin) war seit dem 1. Oktober 2015 als ... bei der B._____ (Akten der B._____ [act. III] 13 - 15) angestellt. Dieses Arbeitsverhältnis wurde seitens der ehemaligen Arbeitgeberin mit Schreiben vom 28. Januar 2019 auf den 31. März 2019 gekündigt (vgl. Akten des Amt für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern [AVA bzw. Beschwerdegegner; act. II] 73 f.). Am 18. März 2019 erfolgte die Anmeldung beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV; act. II 103 f.). Den Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. April 2019 stellte die Versicherte am 20. März 2019 (act. II 99 - 102).

Mit Schreiben vom 26. März 2019 (act. II 97 f.) forderte das AVA die B._____ auf, sich zum Kündigungsgrund zu äussern, was diese mit Schreiben vom 3. April 2019 tat (act. II 70). Daraufhin wurde der Versicherten am 5. April 2019 die Möglichkeit eingeräumt, zu den Vorwürfen der ehemaligen Arbeitgeberin Stellung zu nehmen (act. II 69), wovon sie mit Schreiben vom 10. April 2019 Gebrauch machte (act. II 68). Das AVA verfügte am 17. April 2019 die Einstellung in der Anspruchsberechtigung ab dem 1. April 2019 für die Dauer von 34 Tagen wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit (act. II 41 - 43). Die hiergegen erhobene Einsprache (act. II 35 f.) wies das AVA - nach Einholung von Stellungnahmen der ehemaligen Arbeitgeberin vom 3. Juni 2019 (act. II 26) sowie der Versicherten vom 11. Juni 2018 (recte: 2019; act. II 24) - mit Entscheid vom 18. Juni 2019 ab (act. II 18 - 23). Als Begründung führte das AVA aus, die Versicherte habe es aufgrund der wiederholten Gespräche mit der B._____ und der schriftlichen Verwarnung vom 15. August 2018 sowie anhand der Zielvereinbarung vom 9. August 2018 welche jeweils auch noch mündlich besprochen wurden, zumindest für möglich halten und in Kauf nehmen müssen, dass ihr Verhalten eine Kündigung zur Folge haben könnte. Daher sei die Versicherte selbstverschuldet arbeitslos.

B.

Dagegen erhob die Versicherte am 24. Juni 2019 beim Verwaltungsgericht des Kantons Bern Beschwerde und beantragte sinngemäss die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 18. Juni 2019 sowie die Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. April 2019.

In der Beschwerdeantwort vom 3. Juli 2019 beantragte der Beschwerdegegner die Abweisung der Beschwerde.

Auf Aufforderung des Instruktionsrichters reichte die B._____ am 10. Juli 2019 eine Stellungnahme zu dem von der Beschwerdeführerin eingereichten Arbeitszeugnis vom 31. März 2019 samt weiteren Unterlagen zu den Akten.

Mit prozessleitender Verfügung vom 12. Juli 2019 wurde die Beschwerdeführerin aufgefordert, ihr Schreiben an die B._____ betreffend ein angepasstes Zwischenzeugnis bis zum 19. Juli 2019 einzureichen. Dieser Aufforderung kam die Beschwerdegegnerin nicht nach.

Von der Möglichkeit, Schlussbemerkungen einzureichen, machten die Parteien keinen Gebrauch.

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. Die Beschwerdeführerin ist im vorinstanzlichen Verfahren mit ihren Anträ-

gen 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 vom 25. Juni 1982 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIG; SR 837.0] i.V.m. Art. 128 Abs. 2 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 18. Juni 2019 (act. II 18 - 23). Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 34 Tage in ihrer Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.

1.3 Bei einer Einstellung von 34 Tagen und einem Taggeld von Fr. 146.65 (vgl. act. II 15) liegt der Streitwert unter Fr. 20'000.--, 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 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. 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 (Entscheidung 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 wer-

den, 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).

2.4 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 blosse 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; Entscheid des BGer vom 20. September 2018, 8C_867/2017 [zur Publikation vorgesehen], E. 3.2).

3.

3.1 Vorliegend ist unbestritten, dass das Arbeitsverhältnis seitens der ehemaligen Arbeitgeberin per Ende März 2019 aufgelöst wurde (act. II 73 f.). Umstritten und zu prüfen ist hingegen, ob die Beschwerdeführerin durch ihr Verhalten Anlass zur Kündigung gegeben hat, d.h. ob sie zufolge eines Verschuldens arbeitslos ist. Den Akten lässt sich diesbezüglich im Wesentlichen Folgendes entnehmen:

3.1.1 Am 9. August 2018 fand zwischen der Beschwerdeführerin und ihren Vorgesetzten erstmals ein Gespräch statt, woraufhin eine Zielvereinbarung ausgearbeitet wurde. Als Gesprächsgrund wurde unter dem Titel „Kommunikation/Verhalten im Team“ ausgeführt, es herrsche seit einigen Wochen Funkstille (keine verbale Kommunikation) zwischen der Beschwerdeführerin und einer anderen Mitarbeiterin, C._____. Dies sei primär auf gegenseitige Nichtakzeptanz zurückzuführen. Beim Versuch einer Aussprache sei die Situation eskaliert und habe mit einer verbalen Entgleisung (Fäkalsprache) und beleidigender Geste (Mittelfinger) der Beschwerdeführerin gegenüber der anderen Mitarbeiterin geendet; in einem ersten Korrektorgespräch mit ihren Vorgesetzten habe sich die Beschwer-

deführerin bezüglich des Vorfalls nicht einsichtig gezeigt. Als Zielsetzung wurde in der Folge festgehalten, ab sofort sei gegenseitig ein respektvoller Umgang zwischen den Mitarbeitenden zu pflegen. Eine anständige und korrekte Kommunikation sei ein Muss. Für eine verbale und gestikulierende Entgleisung bestehe eine Nulltoleranz. Unter Massnahmen zur Zielerreichung wurde ausgeführt, die Beschwerdeführerin habe die Anstandsregeln im Umgang mit Arbeitskolleginnen und -kollegen einzuhalten. Es werde zu wöchentlichen Reflektionen zwischen der Beschwerdeführerin und dem Teamleiter kommen. Sollten die Zielsetzungen bis zur nächsten Standortbestimmung vom 30. September 2018 nicht erreicht werden bzw. sollte es zu weiteren verbalen oder gestikulierenden Entgleisungen kommen, müsse die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Erwägung gezogen werden. Die Zielvereinbarung wurde von der Beschwerdeführerin, ihrem Vorgesetzten und den weiteren Gesprächsteilnehmenden unterschrieben (act. II 78).

3.1.2 Mit Schreiben vom 15. August 2018 erfolgte bezugnehmend auf das Korrekturgespräch vom 9. August 2018 die schriftliche Verwarnung (act. II 77).

3.1.3 Anlässlich der Standortbestimmung vom 2. Oktober 2018 wurde zwar angekreuzt, dass die Ziele nicht erreicht worden seien. Jedoch habe wegen langen ferienbedingten Absenzen die Zielsetzung nicht vollumfänglich überprüft werden können. Als Massnahmen wurden die am 9. August 2018 festgelegten bestätigt (act. II 76).

3.1.4 Auf Wunsch der Beschwerdeführerin wurde am 15. Januar 2019 ein Zwischenzeugnis ausgestellt, welches sich auf die Zeit ihres Eintritts vom 1. Oktober 2015 bis zum 15. Januar 2019 bezieht (act. III 3 S. 2). Die ehemalige Arbeitgeberin führte nach der Umschreibung des Aufgabengebiets folgendes aus: „Sie engagiert sich für ihren Aufgabenbereich. Veränderten Situationen passt sich Frau A. _____ an, reagiert aber auf belastende Umstände nicht immer mit der erforderlichen Sicherheit. Entscheidungen trifft sie selbständig und mit Sachverstand. Die internen Qualitätsnormen hält sie ein und wendet diese richtig an.“ Weiter wurde ausgeführt: „Frau A. _____ informiert ausreichend über den eigenen Arbeitsbereich, leitet wichtige Informationen weiter und meldet sich in schwierigen Situationen. Sie verfügt weitgehend über eine adressatengerechte mündliche und

schriftliche Ausdrucksfähigkeit. Andere Meinungen und begründete Kritik akzeptiert sie. Frau A. _____ unterstützt die Zusammenarbeit im Team und greift bei konkurrierenden Ansichten vermittelnd ein. Ihr Auftreten und Verhalten ist freundlich und hilfsbereit. Wir kennen Frau A. _____ als verantwortungsbewusste Mitarbeiterin, die ihr Pensum zuverlässig erfüllt.“

3.1.5 Im Rahmen der zweiten Standortbestimmung am 28. Januar 2019 zur Zielvereinbarung vom 9. August 2018 wurde ausgeführt, die Zielsetzungen seien nicht eingehalten worden. Es sei am 16. November 2018 zu einem Vorfall zwischen der Beschwerdeführerin und einer Mitarbeiterin, D. _____, im Beisein von E. _____, gekommen. Nachdem D. _____ die Beschwerdeführerin um Mithilfe bei einer ...tätigkeit gebeten habe, habe letztere diese abgewiesen und sich mit einer weiteren verbalen Entgleisung ("LmaA") aus der Dreiergruppe (mit E. _____) vor dem Lift verabschiedet. Dieser Vorfall sei von den beiden Mitarbeiterinnen am 19. November 2018 gemeldet und im Rahmen der Mitarbeitergespräche am 21. November 2018 erneut bestätigt worden. Am 22. November 2018 habe die Beschwerdeführerin D. _____ im Beisein von weiteren Mitarbeiterinnen des Teams bedroht - unter anderem mit der Gestik einer geballten Faust und mittels Griff an einen Oberarm D. _____ und der verbalen Aufforderung, sie solle die Anschuldigungen gegen sie zurücknehmen. Im Gespräch vom 23. November 2018 sei die Beschwerdeführerin mit den Vorkommnissen vom 16. November 2018 konfrontiert worden. Dabei habe sie versichert, es sei alles geklärt und es habe keine verbalen Beschuldigungen gegeben. Als Fazit wurde ausgeführt, die Beschwerdeführerin bilde einen konstanten Unruheherd und halte sich nicht an die Teamregeln. Aufgrund der sich wiederholenden verbalen Entgleisungen, ergänzt mit drohender Gestik, ihrer ständigen Uneinsichtigkeit und ihrem rechthaberischen Getue sei sie für die B. _____ nicht mehr tragbar. Die Beschwerdeführerin habe die Ziele nicht erreicht, weshalb die ordentliche Kündigung durch die B. _____ eingeleitet werde. Unter „Ergänzungen“ findet sich der Verweis, die Beschwerdeführerin habe die Unterschrift verweigert (act. II 75).

Gleichentags erfolgte die schriftliche Kündigung mit sofortiger Freistellung. Das Kündigungsschreiben wurde durch die Beschwerdeführerin nicht unterzeichnet (act. II 73 f.).

3.1.6 Mit Schreiben vom 15. Februar 2019 erhielt die Beschwerdeführerin ein angepasstes, rückdatiertes Zwischenzeugnis vom 15. Januar 2019 (act. III 4 S. 2; vgl. E. 3.1.4 hiervor). Auf Wunsch der Beschwerdeführerin sei das Arbeitszeugnis dahingehend angepasst worden, als dass die Sätze „Veränderten Situationen passt sich Frau A. _____ an, reagiert aber auf belastende Umstände nicht immer mit der erforderlichen Sicherheit“ sowie „Sie verfügt über eine adressatengerechte mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit“ keinen Eingang mehr in das Zwischenzeugnis gefunden haben (vgl. Stellungnahme der B. _____ vom 10. Juli 2019; in den Gerichtsakten).

3.1.7 In der Stellungnahme vom 3. April 2019 führte die ehemalige Arbeitgeberin aus, das inakzeptable Verhalten und die unangebrachte Kommunikation gegenüber den anderen Mitarbeitenden hätten zur Kündigung geführt. Die Beschwerdeführerin sei vorgängig verwarnt worden. Die Stelle sei wieder neu besetzt worden (act. II 70).

3.1.8 Mit Schreiben vom 10. April 2019 (act. II 68) wies die Beschwerdeführerin die Darstellung der ehemaligen Arbeitgeberin zurück. Diese habe sie gezielt stark unter Druck gesetzt und die Situation unter den Mitarbeitenden bewusst eskalieren lassen. Das Vorgehen der ehemaligen Arbeitgeberin sei ungerecht gewesen und sie hätte versucht, sie zu diskreditieren. So habe sie beispielsweise während 18 Tagen lediglich drei freie Tage erhalten. Betreffend den Vorwurf, sie habe ihren Kolleginnen bei der Arbeit nicht geholfen, erklärte sie, dass sie erst ihre Unterstützung geben könne, wenn sie ihre eigenen Arbeiten erfüllt habe. Ansonsten riskiere sie, für die Nichterledigung ihrer eigenen Aufgaben gerügt zu werden. Die Zielvereinbarungen vom 9. August 2018 (act. II 78) und vom 2. Oktober 2018 (act. II 76) habe sie unterschrieben, weil sie sich nicht schuldig gefühlt habe und der ehemaligen Arbeitgeberin zu diesem Zeitpunkt noch vertraut habe. Als sich die Situation zunehmend verschlechtert habe, habe sie am 28. Januar 2019 die Unterschrift verweigert, da sie lediglich über mündliche Deutsch-

kenntnisse verfüge und folglich nicht lesen konnte, was sie unterschreiben sollte.

3.1.9 In der Einsprache vom 23. April 2019 (act. II 35 f.) führte die Beschwerdeführerin aus, die Vorwürfe der ehemaligen Arbeitgeberin seien total aus der Luft gegriffen und liessen sich nicht mit Beweisen untermauern. Sie habe während vier Jahren alles daran gesetzt, eine gute Arbeit zu leisten. Hierfür sei sie nie kritisiert worden. Sie habe das Kündigungsschreiben nicht unterzeichnet, weil sie zu keinem Zeitpunkt mit den Vorwürfen einverstanden gewesen sei. Auch mit der Kündigung sei sie nicht einverstanden gewesen, weshalb sie diese ebenfalls nicht unterzeichnet habe. Als Beweis für ihre gute Arbeitsleistung legte sie ihrer Einsprache ein Arbeitszeugnis vom 31. März 2019 (act. II 40) bei, welches ihr eine sehr gute Arbeitsleistung attestiere und bestätige, dass sie immer gut mit ihren Kolleginnen umgegangen sei.

3.1.10 In der Stellungnahme der ehemaligen Arbeitgeberin vom 3. Juni 2019 betreffend die Vorbringen der Beschwerdeführerin im Schreiben vom 10. April 2019 (vgl. E. 3.1.8 hiervor) führte diese aus, es sei korrekt, dass die Beschwerdeführerin während 18 Tagen nur drei Freitage gehabt habe, die gesetzlichen freien Tage pro Woche seien aber immer gewährt worden. Die Vorwürfe, dass die Mitarbeitenden gezielt unter Druck gesetzt worden seien und sie die Situation bewusst habe eskalieren lassen, weise sie klar von sich. Die Kündigungsgründe seien das unangebrachte Verhalten sowie die inakzeptable Kommunikation der Beschwerdeführerin gewesen, welche sich vor allem gegenüber zwei Mitarbeiterinnen gezeigt habe. Das Verhalten gegenüber den Vorgesetzten sei nicht zu beanstanden gewesen. Es gelte aber festzuhalten, dass sich die Beschwerdeführerin in den Gesprächen nicht einsichtig gezeigt habe. Die Zielvereinbarung, die Standortbestimmungen sowie die Kündigung seien mit der Beschwerdeführerin mündlich besprochen worden. Zusätzlich sei sie bei einem Telefonat mit der Personalassistentin darauf aufmerksam gemacht worden, dass sie sich bei der Personalleiterin melden könne, welche unter anderem die Muttersprache der Beschwerdeführerin spreche. Eine Kontaktaufnahme sei aber ausgeblieben (act. II 26).

3.1.11 In der Stellungnahme vom 11. Juni 2018 (recte: 2019) führte die Beschwerdeführerin aus, die Ausführungen der ehemaligen Arbeitgeberin vom 3. Juni 2019 seien nicht korrekt. Ihr Verhalten sei immer korrekt gewesen. Sie habe ihre Aufgaben jeweils zuerst erledigt und anschliessend immer ihren beiden Kolleginnen geholfen. Sie habe die Kündigung nicht unterzeichnet, da sie nicht lesen könne und den Inhalt zuerst zu Hause habe prüfen wollen (act. II 24).

3.1.12 In der Beschwerde vom 24. Juni 2019 führte die Beschwerdeführerin aus, ihr sei von ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen ein kollegiales Verhalten bescheinigt worden. Ihre Namen habe sie nicht erwähnt, da diese befürchten würden, dass sie dasselbe Schicksal treffen könnte wie sie. Sie habe sich gegenüber ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen stets hilfsbereit verhalten. So habe sie ihre Einsätze beispielsweise unter Rücksichtnahme auf die Betreuungspflichten der anderen Mitarbeitenden geplant. Aus diesen und weiteren Gründen verstehe sie nicht, weshalb ihr inakzeptables Verhalten und eine unangebrachte Kommunikation gegenüber den anderen Mitarbeitenden vorgeworfen würden. Die erfolgte Kündigung sei nicht selbstverschuldet und ihr unverständlich.

3.1.13 In der Stellungnahme vom 10. Juli 2019 betreffend das Arbeitszeugnis vom 31. März 2019 führte die B._____ aus, dieses sei aus Wohlwollen angepasst worden und sie habe dazu die gesamte Anstellungsdauer - nicht nur die Zeit ab dem zweiten Halbjahr 2018 - in die Beurteilung einfliessen lassen. Das am 15. Februar 2019 auf Wunsch der Beschwerdeführerin angepasste Zwischenzeugnis vom 15. Januar 2019 (vgl. act. III 4 S. 2) habe als Grundlage gedient (in den Gerichtsakten).

3.2 Aus den Akten geht hervor, dass die Beschwerdeführerin in den Jahren 2016 und 2017 sowie im ersten Halbjahr 2018 in allen Kompetenzbereichen eine einwandfreie Qualifikation erhalten hat. Ihr wurde sogar das Potential zur ...leiterin attestiert. Einzig im zweiten Halbjahr 2018 ist es nachweislich zu mehreren Beanstandungen durch die ehemalige Arbeitgeberin gekommen, welche sich auf die Sozial- bzw. Selbstreflexionskompetenzen der Beschwerdeführerin beschränkt haben:

Den ersten Anlass dazu gab eine Auseinandersetzung zwischen der Beschwerdeführerin und C._____. Zwischen den Mitarbeiterinnen hatte seit einigen Wochen keine verbale Kommunikation mehr stattgefunden. Bei einer Aussprache kam es zu verbalen Entgleisungen und beleidigenden bzw. drohenden Gesten seitens der Beschwerdeführerin. Daraufhin wurde eine Zielvereinbarung ausgearbeitet und die Beschwerdeführerin erhielt mit Schreiben vom 15. August 2018 eine schriftliche Verwarnung. Am 16. November 2018 kam es zu einer weiteren verbalen Entgleisung gegenüber D._____ im Beisein von E._____. Nachdem diese den Vorfall gemeldet hatten, verlangte die Beschwerdeführerin unter Drohungen von ihnen, die Anschuldigungen gegen sie zurückzunehmen.

Als Folge dieser überwiegend wahrscheinlich erstellten Zwischenfälle im zweiten Halbjahr 2018 hat die ehemalige Arbeitgeberin die ordentliche Kündigung ausgesprochen. Somit ist die Entlassung ohne weiteres auf das Fehlverhalten der Beschwerdeführerin zurückzuführen.

Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin ändert auch das Zwischenzeugnis vom 31. März 2019 (act. II 40) nichts:

Darin wurde zwar weder ein Fehlverhalten noch eine unangebrachte Kommunikation der Beschwerdeführerin erwähnt. Das Zeugnis wurde aber wohlwollend angepasst (vgl. E. 3.1.12 hiavor) und steht insofern dem soeben dargelegten Fehlverhalten der Beschwerdeführerin nicht entgegen (vgl. aber E. 4.2 hinten).

3.3 Nach dem Dargelegten ist erstellt, dass es zu Auseinandersetzungen zwischen der Beschwerdeführerin und den anderen Mitarbeitenden gekommen ist. Ein Verschulden ist insoweit ausgewiesen, als die Beschwerdeführerin von der ehemaligen Arbeitgeberin mehrmals ermahnt und schliesslich verwarnt worden ist und anschliessend ihr Verhalten trotzdem nicht in einer ihr zumutbaren Weise anpasste.

Damit hat die Beschwerdeführerin ihre Arbeitslosigkeit selbst verschuldet und der Beschwerdegegner hat sie grundsätzlich zu Recht in der Anspruchsberechtigung eingestellt.

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). Ein schweres Verschulden liegt insbesondere vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (Art. 45 Abs. 4 lit. a und b AVIV; bis 31. März 2011 Art. 45 Abs. 3 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 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 verfügte Einstelldauer wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit von 34 Tagen liegt im unteren Bereich des schweren Verschuldens (Art. 45 Abs. 3 Bst. c AVIV). Bei der Bemessung der Sanktion gilt es die gesamte Situation einzubeziehen. So ist das tadellose Verhalten der Beschwerdeführerin bis zum zweiten Halbjahr 2018 unbestritten und durch die Arbeits(zwischen)zeugnisse belegt, zumal sich die wohlwollende Anpassung des Zeugnis vom 31. März 2019 allein auf das zweite Halbjahr 2018 bezieht (vgl. E. 3.1.9 und 3.1.13 hiervoor). Sodann ist der Umstand, dass sich die Beanstandungen einzig auf die Sozial- bzw. Selbstreflexionskompetenzen der Beschwerdeführerin beschränkt haben und nicht etwa ihre Arbeitstätigkeit und -kompetenz betraf, zu ihren Gunsten einzuordnen (vgl. E 3.2 hiervoor). Dabei fällt insbesondere ins Gewicht, dass zwischen den an den Auseinandersetzungen beteiligten Personen und der Beschwerdeführerin eine gegenseitige Nichtakzeptanz vorlag, weshalb wochenlang keine Kommunikation mehr möglich war, was nicht einseitig allein

der Beschwerdeführerin anzulasten ist (act. II 78). Laut der Dokumentation der Arbeitgeberin hatte die Beschwerdeführerin ausserdem stets bestritten, alleine für die Auseinandersetzung verantwortlich zu sein und deshalb die zweite Standortbestimmung nicht unterzeichnet (act. II 75). Daran hält sie in der Beschwerde fest. Zudem räumt die ehemalige Arbeitgeberin ein, dass der Beschwerdeführerin tatsächlich zum Teil in 18 Tagen jeweils nur drei Freitage zugestanden wurden (act. II 26). Daraus kann zwar, entgegen den Ausführungen der Beschwerdeführerin, nicht gefolgert werden, dass die ehemalige Arbeitgeberin damit Druck auf sie bis zur Eskalation ausgeübt habe. Jedoch erscheint die unbestritten länger anhaltende erhebliche zeitliche Überlastung hier insofern relevant, als diese überwiegend wahrscheinlich zu einer gewissen Belastung des Arbeitsklimas und damit zu Spannungen unter den Angestellten führen konnte. Diese Umstände wirken sich schuld mindernd aus, was durch den Beschwerdegegner nicht beachtet wurde. Eine Reduktion des Einstellmasses auf 25 Tage ist vorliegend angemessen, wodurch die Sanktion an den oberen Rand des mittelschweren Verschuldens angesiedelt wird (Art. 45 Abs. 3 Bst. b AVIV; vgl. Randziffer D75 Ziff. 1.B der AVIG-Praxis ALE [abrufbar unter www.arbeit.swiss.ch]).

5.

In teilweiser Gutheissung der Beschwerde ist der Einspracheentscheid vom 18. Juni 2019 (act. II 18 - 22) dahingehend abzuändern, als die Dauer der Einstellung von 34 auf 25 Tage herabgesetzt wird. Soweit weitergehend ist die Beschwerde abzuweisen.

6.

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

6.2 Trotz des teilweisen Obsiegens hat die nicht (anwaltlich) vertretene Beschwerdeführerin nach konstanter Praxis keinen Anspruch auf eine Parteienschädigung, da der Aufwand zur Wahrung ihrer Interessen den Rah-

men dessen nicht überschritten hat, was der Einzelne üblicher- und zumutbarerweise nebenbei zur Besorgung seiner 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 angefochtene Einspracheentscheid des Amtes für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern vom 18. Juni 2019 dahingehend abgeändert, als die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 34 auf 25 Tage herabgesetzt wird. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.
2. Es werden weder Verfahrenskosten erhoben noch eine Parteientschädigung zugesprochen.
3. Zu eröffnen (R):
 - A. _____
 - Amt für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern, Arbeitslosenkasse
 - Amt für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern, Rechtsdienst
 - 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.