

200 20 12 ALV und
200 20 13 ALV (2)
KOJ/PRN/LAB

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

Urteil des Einzelrichters vom 17. März 2020

Verwaltungsrichter Kölliker
Gerichtsschreiberin Prunner

A. _____
vertreten durch B. _____ AG, MLaw C. _____,
Beschwerdeführer

gegen

Arbeitslosenkasse Unia
Kompetenzzentrum D-CH-West, Postfach 3398, 3001 Bern
Beschwerdegegnerin

betreffend zwei Einspracheentscheide vom 19. November 2019



Sachverhalt:

A.

Der 1977 geborene A. _____ (Versicherter bzw. Beschwerdeführer) war seit dem 10. Februar 2014 als ... für die D. _____ AG sowie seit dem 15. April 2018 als ...für die E. _____ SA – jeweils in einem Teilzeitpensum – tätig (Akten der Arbeitslosenkasse Unia [Unia bzw. Beschwerdegegnerin], Antwortbeilage [AB] 236 ff.). Nachdem das unbefristete Arbeitsverhältnis mit der D. _____ AG per 9. November 2018 aufgelöst worden war (AB 145, 196, 199), meldete sich der Versicherte am 14. November 2018 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) an (AB 245 f.). Gleichentags stellte er den Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 14. November 2018 (AB 247 - 250). Daraufhin bejahte die Unia den entsprechenden Anspruch des Versicherten (AB 187 - 189).

Am 14. Dezember 2018 wurde der Arbeitsvertrag mit der E. _____ SA in gegenseitigem Einverständnis per 31. Dezember 2018 aufgelöst (vgl. AB 175, 178, 184). Im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs gab die Unia der E. _____ SA und dem Versicherten Gelegenheit, sich zum Kündigungsgrund zu äussern (AB 160 f.; 180 f.), was diese mit Schreiben vom 11. Januar und 2. Februar 2019 taten (AB 154; 173 f.).

Mit Verfügung vom 13. März 2019 stellte die Unia den Versicherten ab dem 10. November 2018 infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit betreffend das Arbeitsverhältnis bei der D. _____ AG für 35 Tage ab dem 10. November 2018 in der Anspruchsberechtigung ein (AB 141 - 144). Gleichentags verfügte die Unia die Einstellung des Versicherten für 31 bzw. 9.1 Tage ab dem 1. Januar 2019 infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit bei Zwischenverdienst betreffend das Arbeitsverhältnis mit der E. _____ SA (AB 137 - 140). Gegen die beiden Verfügungen erhob der Versicherte, vertreten durch B. _____ AG, MLaw C. _____, am 18. März bzw. 30. April 2019 Einsprache (AB 115 - 120; 132).

B.

Mit Einspracheentscheid vom 19. November 2019 wies die Unia die Einsprache betreffend das Arbeitsverhältnis bei der D. _____ AG ab (AB 76 - 80).

Dagegen erhob der Versicherte, weiterhin vertreten durch die B. _____ AG, MLaw C. _____, am 6. Januar 2020 Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Bern und stellte folgende Rechtsbegehren (Verfahren ALV/2020/12):

1. Es sei der Einspracheentscheid vom 19. November 2019 aufzuheben.
2. Es sei von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung abzusehen und es seien dem Beschwerdeführer ab 10. November 2018 die gesetzlichen Leistungen auszurichten.
3. Eventualiter seien die auferlegten Sanktionen bzw. die Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf das absolute Minimum herabzusetzen.
4. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Beschwerdeführerin.

C.

Mit einem weiteren Einspracheentscheid vom 19. November 2019 hiess die Unia die Einsprache betreffend das Arbeitsverhältnis bei der E. _____ SA teilweise gut, hob die angefochtenen Verfügung auf und setzte die Einstelltag auf 15 (bzw. 4.6 im Verhältnis zum Schaden) fest (AB 70 - 75).

Dagegen erhob der Versicherte, vertreten durch die B. _____ AG, MLaw C. _____, am 6. Januar 2020 beim Verwaltungsgericht Beschwerde und stellte folgende Rechtsbegehren (Verfahren ALV/2020/13):

1. Es sei der Einspracheentscheid vom 19. November 2019 aufzuheben.
2. Es sei von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung abzusehen und es seien dem Beschwerdeführer ab 1. Januar 2019 die gesetzlichen Leistungen auszurichten.
3. Eventualiter seien die auferlegten Sanktionen bzw. die Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf das absolute Minimum herabzusetzen.
4. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Beschwerdeführerin.

D.

Mit prozessleitender Verfügung vom 7. Januar 2020 vereinigte der Instruktionsrichter die Beschwerdeverfahren ALV/2020/12 und ALV/2020/13.

Mit Beschwerdeantwort vom 29. Januar 2020 beantragte die Unia die Abweisung der Beschwerden.

Erwägungen:

1.

1.1 Die angefochtenen Entscheide sind 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 die angefochtenen Entscheide berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung, weshalb er zu den Beschwerden 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 Beschwerden einzutreten.

1.2 Angefochten sind die Einspracheentscheide vom 19. November 2019 (AB 70 ff.). Streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 35 (ALV/2020/12) und 15 (bzw. 4.6, vgl. E. 4.4 hiernach; ALV/2020/13) Tage in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt wurde. Bei einer Einstelldauer von insgesamt 50 bzw. 39.6 Tagen à Fr. 132.90 (vgl. AB 187) liegt der Streitwert unter Fr. 20'000.--, womit die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zuständigkeit fällt (Art. 57 Abs. 1 GSOG).

1.3 Das Gericht überprüft die angefochtenen Entscheide 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. 17 Abs. 1 AVIG müssen Versicherte, die Versicherungsleistungen beanspruchen wollen, mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen.

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).

2.3 Die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses "im gegenseitigen Einverständnis" gilt aus der Sicht der Arbeitslosenversicherung als Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin, sofern diese nicht gezwungen waren, ihr Einverständnis zu geben, um z.B. einer drohenden Kündigung zuvorzukommen (ARV 1979 S. 120 E. 3; Ent-

scheid des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; heute Bundesgericht {BGer}] vom 16. Februar 2005, C 212/04, E. 1.2.2).

2.4 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; Entscheidung des BGer vom 9. Juni 2017, 8C_66/2017, E. 2).

Unzumutbar ist namentlich eine Arbeit, die nicht angemessen auf die Fähigkeiten oder auf die bisherige Tätigkeit des Versicherten Rücksicht nimmt oder den persönlichen Verhältnissen der Versicherten nicht angemessen ist (Art. 16 Abs. 2 lit. b und c AVIG).

2.5 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 aufgeben oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (Art. 45 Abs. 4 lit. a und b AVIV). 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).

3. Zu prüfen ist zunächst die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für 35 Tage wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit betreffend das Arbeitsverhältnis bei der D. _____ AG (Verfahren ALV/2020/12).

3.1 Gemäss Angaben der ehemaligen Arbeitgeberin hat der Beschwerdeführer sein unbefristetes Teilzeit-Arbeitsverhältnis mit der D. _____ AG mündlich per 9. November 2018 aufgelöst (AB 196, 199). Der Beschwerdeführer gibt demgegenüber an, der Arbeitsvertrag mit der D. _____ AG sei in gegenseitigem Einverständnis aufgelöst worden (AB 117, 145 sowie Beschwerde, S. 4 Ziff. 5). Wie es sich diesbezüglich tatsächlich verhalten hat, kann offen gelassen werden. Selbst wenn die Kündigung in gegenseitigem Einverständnis erfolgt wäre, würde dies aus der Sicht der Arbeitslosenversicherung als Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer betrachtet werden (vgl. E. 2.3 hiervor). Den Akten sind keine Hinweise zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer gezwungen war sein Einverständnis zu geben (um z.B. einer drohenden Kündigung zuvorzukommen); entsprechende Rügen wurden denn auch nicht vorgebracht. Folglich hat der Beschwerdeführer sein Arbeitsverhältnis mit der D. _____ AG per 9. November 2018 gekündigt, ohne dass ihm – unbestrittenerweise – in diesem Zeitpunkt eine neue Stelle zugesichert war.

Damit stellt die Kündigung grundsätzlich eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV dar. Zu prüfen bleibt die Frage der Zumutbarkeit des Verbleibens am bisherigen Arbeitsplatz (vgl. E. 2.2 hiervor).

3.2 Der Beschwerdeführer macht geltend, ein weiterer Verbleib als ... bei der D. _____ AG sei für ihn unzumutbar bzw. unmöglich gewesen. Infolge einer Geschwindigkeitsübertretung vor zwei Jahren sei ihm für die Monate Juni bis August 2018 der Führerausweis sowie in der Folge auch die ... entzogen worden. Ihm sei daher gar keine andere Möglichkeit geblieben, als zu kündigen. Die Kündigung sei aufgrund des Entzuges der ... die logische Konsequenz und unvermeidbar gewesen. Die Arbeitslosigkeit sei nicht selbstverschuldet und somit aus rein objektiven Gründen eingetreten (Beschwerde, S. 4 ff. Ziff. 5 - 9; vgl. auch AB 117, 145).

3.3 Soweit der Beschwerdeführer geltend macht, die Bestrafung bzw. der Führerausweisentzug sei nicht gerechtfertigt gewesen (Beschwerde, S. 4 f.), ist dem entgegenzuhalten, dass die massgeblichen tatsächlichen Feststellungen und daraus resultierenden Rechtsfolgen rund um die Verkehrsregelverletzung bzw. die Geschwindigkeitsüberschreitung vor rund zwei Jahren in einem Strafverfahren und in der Folge – was den Entzug des Führerausweises anbelangt – im Rahmen eines Administrativverfahrens durch die zuständigen Behörden abschliessend beurteilt wurden (vgl. dazu BGE 119 Ib 158). Demnach war weder die Verwaltung noch ist das hier urteilende Gericht befugt, (vorfrageweise) über die Rechtmässigkeit des Führerausweisentzugs zu befinden (vgl. BARBARA KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Aufl. 2019, S. 460).

Der Beschwerdeführer war seit 2014 bei der D. _____ AG als ... angestellt, womit ihm bewusst sein musste, dass er im Rahmen der ihm obliegenden Sorgfalts- und Treuepflicht (Art. 321a des Schweizerischen Obligationenrechts [OR; SR 220]) jegliche Handlungen zu unterlassen hat, welche zum Entzug seines Führerausweises und seiner ... – und damit zum Verlust seiner Anstellung als ... – führen könnten. Durch die Missachtung der Verkehrsregeln bzw. die Geschwindigkeitsüberschreitung nahm der Beschwerdeführer eine Gefährdung der Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtungen zumindest in Kauf. So obliegt einem Berufsschauffeur nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung eine besonders hohe Sorgfaltspflicht und es werden überdurchschnittliche Kenntnisse des Strassenverkehrsrechts verlangt (vgl. ARV 2002 S. 122 E. 2c). Der Eintritt der Arbeitslosigkeit ist damit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben, sondern liegt allein in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten des Beschwerdeführers (Entscheid des BGer vom 19. November 2007, 8C_466/2007, E. 3.1; ARV 2016 S. 60 E. 5). Demnach hat der Beschwerdeführer seine Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV selbst verschuldet und die Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgte daher grundsätzlich zu Recht.

3.4 Zu prüfen bleibt die Angemessenheit der verfügten Sanktion von 35 Einstelltagen (vgl. E. 2.5 hiervor).

Die Beschwerdegegnerin ist korrekterweise von einem schweren Verschulden ausgegangen (Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV). Die verfügte Einstelldauer von 35 Tagen liegt im unteren Bereich des schweren Verschuldens (Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV). Gründe für einen Eingriff in das diesbezügliche Ermessen der Verwaltung liegen keine vor, womit es mit der getroffenen Sanktion sein Bewenden hat.

4. Weiter ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für 15 Tage wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit betreffend das Arbeitsverhältnis bei der E._____ SA zu prüfen (Verfahren ALV/2020/13).

4.1 Aufgrund der Akten ist erstellt und unter den Parteien denn auch nicht umstritten, dass das unbefristete Anstellungsverhältnis bei der E._____ SA (Zwischenverdienst; vgl. Art. 24 AVIG sowie auch THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in ULRICH MEYER [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Band XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2514 f. N. 836) am 14. Dezember 2019 per 31. Dezember 2019 in gegenseitigem Einverständnis aufgelöst worden ist (AB 174 f., 179, 184), ohne dass der Beschwerdeführer im Zeitpunkt der Kündigung eine neue Anstellung in Aussicht hatte. Diese Kündigung „in gegenseitigem Einverständnis“ ist als Selbstkündigung zu qualifizieren, zumal keine Hinweise dafür bestehen, dass der Beschwerdeführer dazu gezwungen worden ist (vgl. E. 2.3 hiervor). Darüber hinaus ist die Missachtung der Kündigungsfrist von einem Monat (vgl. AB 239) – eine ordentliche Kündigung wäre hier erst per Ende Januar 2019 möglich gewesen – bzw. die Einwilligung in die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses als Verzicht auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses zu qualifizieren und erfüllt den Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG (vgl. das vom Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO] herausgegebene Kreisschreiben AVIG-Praxis ALE, [abrufbar unter <www.arbeit.swiss>, Rubrik: Arbeitgeber/Publikationen/Kreisschreiben/AVIG-Praxis], D29).

Damit bleibt auch hier zu prüfen, ob das Verbleiben bei der E._____ SA unzumutbar war (vgl. E. 2.2 sowie E. 2.4 hiervor).

4.2 In der Stellungnahme vom 11. Januar 2019 gab die E._____ SA zum Kündigungsgrund an, der Beschwerdeführer, welcher vom 16. November bis 3. Dezember 2018 Ferien gehabt habe, habe am 2. Dezember 2018 gemeldet, dass er zum dritten Mal Vater geworden sei und den geplanten Einsätzen für Dezember 2018 so nicht nachkommen könne. Die Betriebsleiterin habe sofort probiert, die Einsätze des Beschwerdeführers auf andere Mitarbeiter umzuplanen, was im Monat Dezember nur teilweise möglich gewesen sei. Der vom Beschwerdeführer klar gewünschte Dienst von 10.00 bis 15.00 Uhr sei nicht realisierbar, da mindestens zwei bis drei Kollegen Teildienste übernehmen müssten, um die Öffnungszeiten abzudecken. Arbeiten ausserhalb dieses Zeitfensters seien für den Beschwerdeführer in Zukunft kaum oder nicht mehr möglich. Auch habe dieser dargelegt, dass er sich neben der neuen familiären Situation auf die Suche eines Arbeitsplatzes in seinem erlernten Beruf konzentrieren wolle (AB 173).

In der Stellungnahme vom 2. Februar 2019 brachte der Beschwerdeführer vor, die Anstellung bei der E._____ SA sei für ihn unzumutbar, da die Stelle nicht seiner Ausbildung (... und ...) und Fähigkeiten entsprochen habe. Die Arbeit bei der E._____ SA sei nur für die drei Monate während seines Führerausweisentzuges (Juni bis August 2018) geplant gewesen. Da er mit dem Vorschlag einer befristeten Anstellung den Job nicht bekommen hätte, habe er einen unbefristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen. Die Arbeitszeiten bei der E._____ SA von 18.00 bis 22.30 Uhr sowie an den Wochenenden seien nach der Geburt seines dritten Kindes am 28. November 2018 für ihn nicht mehr zumutbar. Auch Absenzen wegen eigener Krankheit oder Krankheit der Kinder seien sehr problematisch, da der ... während der Arbeitszeit allein vertreten werde und kurzfristige Absenzen zur Schliessung der ... und dem ... führten (AB 154). In der Beschwerde machte er geltend, dass er sich nach der Geburt des dritten Kindes kurzfristig in einer Ausnahmesituation befunden habe, da seine Ehefrau durch die Geburt geschwächt und im Spital gewesen sei. Er habe daher kurzfristig die Betreuung der beiden anderen Kleinkinder übernehmen müssen. Es treffe nicht zu, dass er Einsatzarbeiten von 10.00 bis 15.00 Uhr gefordert habe. Dabei habe es sich lediglich um zweimalige Ausnahmen gehandelt. Er sei zu 100% vermittlungsfähig und suche Stellen mit diesem

Pensum. Eine Tätigkeit von 7.00 bis 18.00 Uhr täglich könne er ohne Probleme bewältigen. Die Arbeitszeiten bei der E._____ SA wären für den Beschwerdeführer aufgrund der familiären Situation langfristig unzumutbar gewesen. Die von der E._____ SA geforderten Einsätze, welche vor allem abends und am Wochenende stattgefunden hätten, würden zudem nicht der Arbeitszeiten in der angestammten Tätigkeit entsprechen (Beschwerde, S. 4 f.).

4.3 Am 28. November 2018 wurde das dritte Kind des Beschwerdeführers geboren (vgl. AB 158). Vom 16. November bis am 3. Dezember 2018 war er ferienabwesend (vgl. AB 173). Der Beschwerdeführer legt nicht substantiiert dar, dass bzw. weshalb er in der Folgezeit aus familiären Gründen das wöchentliche Arbeitspensum von 10 bis 15 Stunden (AB 239) nicht mehr hätte erfüllen können bzw. die Kinderbetreuung in diesem Rahmen (nach dem Spitalaufenthalt) nicht durch seine Ehefrau oder eine Drittperson möglich gewesen wäre, zumal er im Dezember 2018 an sechs Tagen bzw. rund 34 Stunden gearbeitet hat (AB 172, 178, 183). Betreuungspflichten gegenüber minderjährigen Kindern stellen denn auch grundsätzlich keinen persönlichen Grund dar, der eine arbeitsmarktliche Massnahme unzumutbar macht (vgl. Entscheid des EVG vom 25. Juni 2004, C 43/04, E. 2.2). Der Umstand, dass die Arbeitszeiten der E._____ SA nicht denjenigen der angestammten Tätigkeit als ... entsprechen, ist irrelevant. Auch wenn die Tätigkeit bei der E._____ SA unter den Qualifikationen und Berufswünschen des Beschwerdeführers lag, war sie zumutbar, insbesondere auch dann, wenn die Stelle ohnehin nur als Überbrückung gedacht war (ARV 1977 Nr. 31 S. 154). In diesem Zusammenhang ist denn auch darauf hinzuweisen, dass dem Beschwerdeführer zugemutet werden konnte, eine neue Stelle neben seiner Teilzeittätigkeit von 10 - 15 Stunden pro Woche und der Kinderbetreuung zu suchen. Mit der Kündigung in gegenseitigem Einverständnis liegt demnach eine Verletzung der Schadenminderungspflicht und eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV vor, weshalb die Einstellung grundsätzlich zu Recht erfolgt ist.

4.4 Zu prüfen bleibt die Angemessenheit der verfügten Sanktion von 15 Einstelltagen (vgl. E. 2.5 hiervor).

Wird ein zumutbarer Zwischenverdienst aufgegeben, bemisst sich die Einstellungsdauer nach dem gleichen Verschuldensmassstab wie bei der Aufgabe einer zumutbaren Arbeit im Sinne des Art. 16 AVIG (BGE 122 V 34 E. 4c bb S. 40 f.). Wenn die versicherte Person – wie hier – ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben hat, liegt ein schweres Verschulden vor (vgl. E. 2.5 hiavor). Mit der Einstellung von 15 Tagen im Rahmen des leichten Verschuldens – wenn auch an der oberen Grenze – hat die Verwaltung den gesamten Umständen angemessen Rechnung getragen (vgl. AB 70 - 75). Eine Veranlassung seitens des Gerichts, in das diesbezügliche Ermessen des Beschwerdegegners einzugreifen, besteht nicht.

Bei einem Zwischenverdienst ist Gegenstand der Einstellung allein der betragsliche Unterschied zwischen dem Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung und dem Anspruch auf Kompensationszahlungen. Nur im Umfang dieser Differenz kann unter den Gesichtspunkten der Kausalität und Verhältnismässigkeit von einer schuldhaft verursachten Arbeitslosigkeit ausgegangen werden (AVIG-Praxis ALE D68; vgl. auch Entscheid des BGer vom 22. Februar 2007, C 17/07, E. 4). Der Beschwerdeführer wurde korrekt nur soweit eingestellt, als die Arbeitslosenentschädigung (volles Taggeld) den bei Beibehaltung des Zwischenverdienstes zustehenden Differenzausgleich überstiegen hätte – umgerechnet 4.6 effektive Einstelltage (vgl. AB 73 Ziff. 7 f.).

5.

Zusammenfassend lassen sich die Einstellungen von 35 Tagen (ALV/2020/12) und von 15 bzw. 4.6 Tagen (ALV/2020/13) in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit weder vom Grundsatz noch von der Dauer her beanstanden. Die Beschwerden erweisen sich als unbegründet und sind abzuweisen.

6.

6.1 Verfahrenskosten sind in den Verfahren ALV/2020/12 und ALV/2020/13 keine zu erheben (Art. 1 Abs. 1 AHVG i.V.m. Art. 61 lit. a ATSG).

6.2 Der Beschwerdeführer hat bei diesem Ausgang der Verfahren keinen Anspruch auf Parteientschädigungen (Umkehrschluss aus Art. 1 Abs. 1 AHVG i.V.m. Art. 61 lit. g ATSG).

Demnach entscheidet der Einzelrichter:

1. Die Beschwerden werden abgewiesen.
2. Es werden weder Verfahrenskosten erhoben noch wird eine Parteientschädigungen zugesprochen.
3. Zu eröffnen (R):
 - B. _____ AG z.H. des Beschwerdeführers
 - Arbeitslosenkasse Unia
 - 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.