

200 20 136 ALV
JAP/GET/LAB

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

Urteil des Einzelrichters vom 1. April 2020

Verwaltungsrichter Jakob
Gerichtsschreiber Germann

A. _____
vertreten durch B. _____
Beschwerdeführerin

gegen

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

betreffend Einspracheentscheid vom 13. Januar 2020



Sachverhalt:

A.

Die ... geborene A. _____ (nachfolgend Versicherte bzw. Beschwerdeführerin) war ab 1. August 2013 bzw. 1. Juni 2016 als ... für das C. _____ tätig (Akten der Arbeitslosenkasse Unia [nachfolgend Unia bzw. Beschwerdegegnerin], [act. II], 281 – 284). Mit Schreiben vom ... 2018 (act. II 268) kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis auf den ... 2018, wobei die Kündigungsfrist zufolge Arbeitsunfähigkeit unterbrochen wurde und sich das Arbeitsverhältnis bis ... 2018 verlängerte (act. II 263 – 266). Am 19. November 2018 (act. II 289 f.) meldete sich die Versicherte beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und stellte am 29. November 2018 (act. II 292 - 295) einen Antrag auf Arbeitslosenentschädigung. Mit Verfügung vom 11. März 2019 (act. II 195 – 198) stellte die Unia die Versicherte wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 31 Tagen ab dem 1. Januar 2019 in der Anspruchsberechtigung ein. Die dagegen erhobene Einsprache (act. II 185 – 189) wies sie mit Entscheid vom 13. Januar 2020 (act. II 112 – 120) ab.

B.

Dagegen erhob die Versicherte, vertreten durch Rechtsanwalt B. _____, mit Eingabe vom 13. Februar 2020 Beschwerde. Sie stellt die folgenden Rechtsbegehren:

1. Es sei der Entscheid der Beschwerdegegnerin vom 13. Januar 2020 aufzuheben.
2. Der Beschwerdeführerin seien die gesetzlichen Leistungen zu erbringen.
3. Eventualiter sei die Beschwerdeführerin für 5 Tage in der Anspruchsberechtigung einzustellen.

- Unter Kosten- und Entschädigungsfolge -

Mit Beschwerdeantwort vom 13. März 2020 beantragt die Beschwerdegegnerin die Abweisung der Beschwerde.

Mit Eingabe vom 24. März 2020 hält die Beschwerdeführerin an ihren beschwerdeweise vertretenen Standpunkten fest.

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 Anträgen 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. 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 11. März 2019 (act. II 195 – 198) bestätigende Einspracheentscheid vom 13. Januar 2020 (act. II 112 – 120). Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin zu Recht im Umfang von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt hat.

1.3 Da der Streitwert bei einer Einstelldauer von 31 Tagen unter Fr. 20'000.-- liegt (Fr. 231.90 [vgl. act. II 249] x 31 = Fr. 7'188.90), fällt die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zuständigkeit (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.

Die Beschwerdeführerin beanstandet, die Beschwerdegegnerin habe ihr die Stellungnahme des ehemaligen Arbeitgebers vom 9. Januar 2020 (act. II 138 – 140) vor Erlass des Einspracheentscheides vom 13. Januar 2020 (act. II 112 – 120) nicht zugestellt, was eine Verletzung des rechtlichen Gehörs (Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung [BV; SR 101]; Art. 42 ATSG) darstelle. Bereits aus diesem Grund sei der angefochtene Einspracheentscheid aufzuheben (Beschwerde, S. 5 f., Ziff. 15 – 18).

Die Beschwerdegegnerin macht – nach der Aktenlage zu Recht – nicht geltend, der Beschwerdeführerin die fragliche Stellungnahme vom 9. Januar 2020 (act. II 138 – 140) während des Einspracheverfahrens bzw. vor Erlass des Einspracheentscheides zugestellt zu haben (vgl. Beschwerdeantwort vom 13. März 2020). Jedoch hat sie deren Inhalt im angefochtenen Entscheid vom 13. Januar 2020 Punkt für Punkt und in enger Anlehnung an den Wortlaut der Stellungnahme wiedergegeben (act. II 116 ff. E. 5). Ohnehin enthält der angefochtene Entscheid eine ausführliche Aufstellung der der Beschwerdeführerin im Rahmen ...dienstlicher Verrichtungen vorgeworfenen Verfehlungen, welche gemäss Arbeitgeber zur Kündigung des Arbeitsvertrages und in der Folge zur streitbetroffenen Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung geführt haben. Damit war der Beschwerdeführerin die sachgerechte Anfechtung des Einspracheentscheides ohne weiteres möglich. Im Übrigen kann nach der Rechtsprechung eine nicht besonders schwerwiegende Verletzung des rechtlichen Gehörs als geheilt gelten, wenn die betroffene Person, wie vorliegend, die Möglichkeit erhält, sich vor einer Beschwerdeinstanz zu äus-

sern, die sowohl den Sachverhalt wie die Rechtslage frei überprüfen kann (BGE 137 I 195 E. 2.3.2 S. 197, 126 V 130 E. 2b S. 132; SVR 2019 IV Nr. 65 S. 210 E. 4.3). Von einer Rückweisung der Sache zur Gewährung des rechtlichen Gehörs an die Verwaltung ist im Sinne einer Heilung des Mangels selbst dann abzusehen, wenn – was hier nicht zutrifft – von einer schwerwiegenden Verletzung des rechtlichen Gehörs auszugehen wäre, führte die Rückweisung doch zu einem formalistischen Leerlauf und damit zu unnötigen Verzögerungen, die mit dem (der Anhörung gleichgestellten) Interesse der betroffenen Partei an einer beförderlichen Beurteilung der Sache nicht zu vereinbaren wären (BGE 137 I 195 E. 2.3.2 S. 197; SVR 2019 AHV Nr. 7 S. 20 E. 3.1.1, 2013 IV Nr. 26 S. 76 E. 4.2).

Demnach wäre eine allfällige Gehörsverletzung im vorliegenden Beschwerdeverfahren ohne weiteres geheilt.

3.

3.1 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).

3.2 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 Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (SR 0.822.726.8; für die Schweiz in Kraft seit 17. Oktober 1991) 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).

4.

4.1 Aufgrund der Akten ist erstellt und auch unbestritten, dass die Kündigung des seit August 2013 (act. II 281 f.) bestandenen (unbefristeten) Arbeitsverhältnisses per Ende ... bzw. ... 2018 (act. II 263 – 266) aufgrund diverser, der Beschwerdeführerin vorgeworfener Verfehlungen gegenüber Heimbewohnern bzw. wiederholter Missachtung arbeitsvertraglicher Pflichten erfolgte (act. II 121 – 127). Gestützt darauf hat die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung mit der Begründung eingestellt, sie habe die Arbeitslosigkeit selber verschuldet (act. II 195 – 198; 112 – 120). Demgegenüber bringt die Beschwerdeführerin im Wesentlichen vor, die vom ehemaligen Arbeitgeber ins Feld geführten Vorfälle und deren Erläuterungen dazu vermöchten kein Verhalten aufzuzeigen, welches den Schluss auf ein nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbares und zur selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit führendes Verhalten zulasse. Vielmehr seien diese ein Beleg dafür, dass der Arbeitgeber zeitweise schlicht zu wenig Personal für die auszuführenden Arbeiten eingeplant gehabt habe und es daraufhin unwei-

gerlich zu Situationen gekommen sei, in welchen den Anforderungen an die Aufgaben einer ... nicht mehr ausreichend habe nachgekommen werden können. Zwangsläufig komme es bei einer Mehrung solcher Vorfälle zu Verweisen und schliesslich zu einer Kündigung. Die Überforderung aufgrund der personellen Unterdotierung sei ein objektiver Faktor und müsse in der logischen Konsequenz ein eventualvorsätzliches Verhalten der Beschwerdeführerin ausschliessen (vgl. Beschwerde, S. 11, Ziff. 41 – 43).

4.2

4.2.1 In grundsätzlicher Hinsicht ist zunächst festzuhalten, dass es hinsichtlich des von der Beschwerdeführerin im Einspracheverfahren (act. II 185 – 189) noch ansatzweise ins Feld geführten, im vorliegenden Beschwerdeverfahren sodann ins Zentrum gerückten Vorbringens (vgl. Beschwerde, S. 12, Ziff. 46), die seitens des Arbeitgebers geltend gemachten Verfehlungen seien auf eine fehlerhafte Organisation der Nachtwache im C._____ zurückzuführen, keinerlei Hinweise gibt. Die Beschwerdeführerin beschränkt sich darauf, derlei zu behaupten, ohne dies jedoch zu dokumentieren. Auch ergeben die im Recht liegenden Akten keine Anhaltspunkte, welche die Vorbringen der Beschwerdeführerin auch nur annähernd zu stützen vermöchten. Soweit sie deshalb darauf abzielt, die von ihr als solche behauptete fehlerhafte Organisation seitens des Arbeitgebers als objektiven Faktor (vgl. E. 3.2 vorne; BARBARA KUPFER BUCHER, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzentschädigung, 5. Aufl. 2019, S. 204) für den Eintritt der Arbeitslosigkeit darzustellen, kann dem im Lichte der Aktenlage nicht gefolgt werden (vgl. auch E. 4.3 hinten).

4.2.2 Sodann darf zwar bei Differenzen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer nicht ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers geschlossen werden, wenn der Arbeitgeber nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche er keine Beweise anführen kann (vgl. BARBARA KUPFER BUCHER, a.a.O., S. 205; BGE 112 V 242 E. 1 S. 245; ARV 1999 S. 39 E. 7b). Vorliegend hat der ehemalige Arbeitgeber indes nicht nur unbestimmte Gründe geltend gemacht, sondern vermochte konkrete und mehrfache Verfehlungen zu benennen, welche er mit entsprechenden Dokumenten glaubhaft untermauerte (vgl. act. II 124 –

127). Dabei ging es keineswegs nur um die Vorfälle im Rahmen des ... Dienstes, zu welchen sich der Arbeitgeber im Schreiben vom 9. Januar 2020 (act. II 138 – 140) konkret und präzise äusserte und zu welchen die Beschwerdeführerin in der Beschwerde Stellung bezog (vgl. S. 6 – 10, Ziff. 20 – 36), sondern auch um Verfehlungen rund um die Absenzenregelung (vgl. Notizen vom 15., 17. und 20. November 2017 [act. II 125]), welche offenbar auf – beschwerdeweise nicht bestrittene – private Probleme der Beschwerdeführerin zurückzuführen waren. Diesen Verfehlungen sowie einem Vorfall in der ... vom ... 2017 (act. II 125) folgte der erste Verweis ...2017 (act. II 121). Soweit die Beschwerdeführerin beschwerdeweise vorbringt, der entsprechende Verweis sei wenig überzeugend und es entstehe der Eindruck, dass eher eine persönliche Abneigung zu ebendiesem geführt habe (S. 9, Ziff. 32), so bestehen diesbezüglich weder (echtzeitliche) Anhaltspunkte in den Akten noch vermag die Beschwerdeführerin ihre Behauptung zu untermauern bzw. Zeugen zu benennen, welche dieses Vorbringen bestätigen könnten.

Sodann enthält der zweite Verweis vom ... 2018 (act. II 122), in welchem der Beschwerdeführerin vorgeworfen wurde, bei einer Alarmierung „fahrlässig und verantwortungslos“ gehandelt zu haben, für den Fall einer weiteren Verfehlung ausdrücklich eine Kündigungsandrohung. Soweit sie beschwerdeweise vorbringt, nicht über den Gesundheitszustand der vom Vorfall vom 24. Januar 2018 (vgl. act. II 125) betroffenen Mieterin informiert gewesen zu sein (Beschwerde, S. 9, Ziff. 34), so erscheint es – sollte dies zutreffen, wofür in den Akten freilich keine Hinweise bestehen – zunächst als fraglich, ob dieser Einwand überhaupt geeignet wäre, den Verweis als ungerechtfertigt erscheinen zu lassen, wie dies die Beschwerdeführerin geltend macht, trägt der Nachtdienst gemäss „Arbeitsorganisation ...“ (act. II 102 – 111) doch die Verantwortung für die Bewohner und Mieter (act. II 104). Doch selbst wenn die Darstellung der Beschwerdeführerin zutreffen würde, so bestreitet sie jedenfalls nicht, beim Vorfall vom ... 2018 (act. II 125) auf eine Visite im Zimmer und folglich eine Quittierung des Alarmknopfes verzichtet zu haben (vgl. Beschwerde, S. 9, Ziff. 33 f.). Soweit der Arbeitgeber in der Stellungnahme vom 9. Januar 2020 deshalb klarstellt, bei Alarmierung durch den Mieter müsse zwingend ein Besuch in der Wohnung (mit Quittierung des Alarmknopfes) erfolgen, damit die Situation und

mögliche Massnahmen beurteilt werden könnten (act. II 138 f., Ziff. 3), ist dies nachvollziehbar und überzeugt. Auch leuchtet ohne weiteres ein, dass die entsprechenden Unterlassungen der Beschwerdeführerin erhebliche Verfehlungen darstellen.

Schliesslich bildeten zwei weitere Vorfälle vom ... 2018 (act. II 126) den (unmittelbaren) Anlass für die Kündigung vom ... 2018 (act. II 264). Die Beschwerdeführerin, welche beschwerdeweise nur auf einen Vorfall Bezug nimmt, bestreitet die entsprechenden Ausführungen in den Notizen des Arbeitgebers, wonach ein Bewohner lange im eigenen Urin auf dem Boden gelegen habe, nicht (Beschwerde, S. 10, Ziff. 35 f.). Soweit sie sich darauf beruft, die vom Vorfall betroffene Person habe „nicht länger als nötig in einer nassen Einlage am Boden verbringen“ (Beschwerde, S. 10, Ziff. 35) müssen, vermag sie daraus nichts zu ihren Gunsten abzuleiten, zumal sie nicht bestreitet, den Pikettdienst nicht kontaktiert zu haben. Zum zweiten Vorfall (eine Bewohnerin war am Morgen verstuht) äussert sich die Beschwerdeführerin nicht. Soweit sie schliesslich generell auf eine angebliche personelle Unterdotierung hinweist, kann auf das in E. 4.2.1 vorne Gesagte verwiesen werden.

4.2.3 Wenngleich die Beschwerdeführerin die ihr vorgeworfenen Verfehlungen grundsätzlich abstreitet, so ist ihr wiederholtes Fehlverhalten mit Blick auf die detaillierten, sorgfältig dokumentierten und seitens der Beschwerdeführerin nicht rechtzeitig in Frage gestellten Angaben des ehemaligen Arbeitgebers mit überwiegender Wahrscheinlichkeit ausgewiesen. Dabei kann die Beschwerdeführerin aus der E-Mail vom 8. August 2017 (Akten der Beschwerdeführerin [act. I] 12) nicht in allgemeiner Hinsicht ableiten, sie habe sich nicht zu den Vorfällen äussern können (Beschwerde, S. 7, Ziff. 23). Einerseits bezieht sich diese E-Mail auf einen konkreten Vorfall und enthält keine generelle Anweisung an die Beschwerdeführerin dergestalt, sich künftig jeglicher Kritik zu enthalten. Andererseits geht aus der Telefonnotiz vom 2. Oktober 2017 (act. II 124) hervor, dass die Beschwerdeführerin ihre Standpunkte durchaus zu vertreten in der Lage war.

Auf weitere Sachverhaltsabklärungen, wie namentlich die Edition des vollständigen Personaldossiers bzw. einzelner Pflegedokumentationen bzw. -rapporte (vgl. act. II 139 Ziff. 5; Beschwerde, S. 7, Ziff. 24 und S. 10,

Ziff. 39), kann in antizipierter Beweiswürdigung verzichtet werden (BGE 144 V 361 E. 6.5 S. 368, 124 V 90E. 4b S.94, 122 V 157 E. 1d S. 162; SVR 20191V Nr. 50S. 163 E. 4). Denn selbst wenn (allenfalls situativ) eine Unterdotierung beim Personal vorgelegen haben und die Beschwerdeführerin dadurch erhöhtem Druck ausgesetzt gewesen sein sollte (Beschwerde, S. 7, Ziff. 25 und S. 11, Ziff. 42), wäre ihr Verhalten nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbar gewesen. Im Übrigen ist weder in den Akten dokumentiert noch hat die Beschwerdeführerin im Verwaltungs- und Beschwerdeverfahren ein Dokument vorgelegt, wonach sie während des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Arbeitgeber jemals einen Personalmangel moniert hätte. Auch hätte sie bei entsprechenden Überforderungen jederzeit den internen Pikettdienst avisieren können (vgl. act. II 138 f.), was sie denn auch beschwerdeweise nicht bestreitet.

4.3 Nach der Rechtsprechung reicht es für die Annahme einer selbstverschuldeten Kündigung aus, dass das allgemeine Verhalten am Arbeitsplatz aus sachlich gerechtfertigten Gründen vom Arbeitgeber missbilligt wurde und der Arbeitnehmer trotz Wissens um diese Missbilligung sein Verhalten nicht geändert hat, womit er dem Arbeitgeber Anlass zur Kündigung gab bzw. eine solche in Kauf nahm. Ausschlaggebend ist, ob der Versicherte – im Sinne eines Eventualvorsatzes (vgl. E. 3.2 vorne) – wissen konnte und musste, dass er durch sein Handeln womöglich eine Kündigung bewirkt (Entscheid des BGer vom 19. November 2007, 8C_466/2007, E. 3.1). Diese Voraussetzung war vorliegend im Kündigungszeitpunkt mit Blick auf die zuvor zweimal erfolgten Verweise – wobei der zweite Verweis vom ... 2018 (act. II 122) eine explizite Kündigungsandrohung für den Fall einer erneuten Verfehlung enthielt – ohne weiteres gegeben. Spätestens nach dem zweiten Verweis musste die Beschwerdeführerin um die Möglichkeit wissen, bei einem erneuten Verstoss gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten die Kündigung (act. II 268) zu bewirken. Demnach hat die Beschwerdeführerin ihre Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV selbst verschuldet und die Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgte daher grundsätzlich zu Recht.

4.4 Zu prüfen bleibt abschliessend die Angemessenheit der verfügten Sanktion von 31 Einstelltagen.

4.4.1 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 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).

Die Dauer der Einstellung richtet sich einzig nach dem Grad des Verschuldens und nicht nach der tatsächlichen Dauer der Arbeitslosigkeit (BGE 113 V 154; SVR 2006 ALV Nr. 20 S. 71 E. 3.1 f.). Massgebend ist das Gesamtverhalten der versicherten Person, das unter Berücksichtigung aller wesentlichen Umstände des Einzelfalls, d.h. der objektiven und subjektiven Gegebenheiten zu würdigen ist (BGE 141 V 365 E. 4.1 S. 369).

4.4.2 Bei der mit Verfügung vom 11. März 2019 festgesetzten (act. II 195) und im angefochtenen Einspracheentscheid vom 13. Januar 2020 bestätigten (act. II 112) Einstelldauer in der Anspruchsberechtigung von 31 Tagen geht die Beschwerdegegnerin von einem schweren Verschulden im untersten Bereich aus, was in Würdigung der gesamten objektiven und subjektiven Umstände einer Ermessensprüfung (vgl. E. 4.4.1 vorne) standhält: Als erschwerender Faktor fällt ins Gewicht, dass sich die Beschwerdeführerin zahlreiche Verfehlungen zu Schulde kommen liess und deswegen zweimal verwarnt wurde (vgl. E. 4.2 vorne; vgl. SECO, AVIG-Praxis ALE, D75/1.B; abrufbar unter <www.arbeit.swiss>). Schliesslich hat die Beschwerdegegnerin dem Umstand Rechnung getragen, dass die Tätigkeit als Nachtwache in einem ... mit 31 Bewohnern inklusive Wohnungen sehr anspruchsvoll ist (vgl. act. II 196, E. 8; 119, E. 10). Unter diesen Umständen ist – entgegen dem von der Beschwerdeführerin gestellten Eventualantrag (Beschwerde, S. 12 f., Ziff. 51 – 53) – ein triftiger Grund, der ein Eingreifen ins Ermessen der Verwaltung im Sinne einer Herabsetzung des Einstellmasses rechtfertigen würde, nicht gegeben. Insbesondere vermag die Beschwerdeführerin aus dem referierten Entscheid des Eid-

genössischen Versicherungsgerichts (heute Bundesgericht [BGer]) vom 24. März 2003 (C 289/03 E. 3.1) nichts zu ihren Gunsten abzuleiten, beruft sie sich doch allein auf eine situative Überforderung (Beschwerde, S. 13, Ziff. 52), wohingegen im dem zitierten Entscheid zugrunde liegenden Sachverhalt von einer Situation stets an der Grenze zur Überforderung die Rede ist. Zudem trug die Beschwerdegegnerin – wie dargelegt – den schwierigen Rahmenbedingungen der Nachtwache Rechnung.

4.5 Zusammenfassend besteht der angefochtene Einspracheentscheid vom 13. Januar 2020 zu Recht und die dagegen gerichtete Beschwerde ist 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). Soweit die Beschwerdeführerin in ihrer Eingabe vom 24. März 2020 geltend macht, der Verletzung des rechtlichen Gehörs sei bei der Kostenliquidation Rechnung zu tragen, sofern die Beschwerde abgewiesen werde, kann dem nicht entsprochen werden. Zwar kommt auch bei der Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör der allgemeine Rechtsgrundsatz zur Anwendung, wonach jene Partei für die Kosten des Verfahrens aufzukommen hat, welche es verursacht hat. Massgebend für die Kostenfolgen ist, dass der Partei nicht Kosten entstehen, die ihr ohne die Gehörsverletzung nicht entstanden wären (SVR 2010 IV Nr. 51 S. 159 E. 3.3). Vorliegend ergibt sich jedoch die fallentscheidende Begründung ohne weiteres aus dem angefochtenen Einspracheentscheid (vgl. E. 2 vorne). Zudem führte der Umstand, wonach die Stellungnahme des Arbeitgebers vom 9. Januar 2020 der Beschwerdeführerin nicht vor Erlass des Einspracheentscheids zugestellt wurde, nicht zu nennenswerten Kosten. Zwar hätte die Beschwerdeführerin die Einsprache gegen die Verfügung vom 11. März 2019 allenfalls anders begründet und sich in der Beschwerde

die Rüge der Gehörsverletzung ersparen können, doch hielt sich der Aufwand hierfür in Grenzen.

Demnach entscheidet der Einzelrichter:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden weder Verfahrenskosten erhoben noch wird eine Parteientschädigung zugesprochen.
3. Zu eröffnen (R):
 - Rechtsanwalt B. _____ z.H. der Beschwerdeführerin
 - Arbeitslosenkasse Unia (samt Doppel der Eingabe vom 24. März 2020)
 - Amt für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern, Rechtsdienst
 - Staatssekretariat für Wirtschaft – seco

Der Einzelrichter:

Der Gerichtsschreiber:

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.

Hinweis: Bezüglich einer allfälligen Verlängerung der oben erwähnten Frist siehe auch die Verordnung des Schweizerischen Bundesrats vom 20. März 2020 über den Stillstand der Fristen in Zivil- und Verwaltungsverfahren zur Aufrechterhaltung der Justiz im Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19 [SR 173.110.4]).