

200 20 460 ALV  
KNB/BRO/STA

**Verwaltungsgericht des Kantons Bern**  
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

**Urteil des Einzelrichters vom 19. August 2020**

Verwaltungsrichter Knapp  
Gerichtsschreiberin Brunner

**A.** \_\_\_\_\_  
Beschwerdeführer

gegen

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

betreffend Einspracheentscheid vom 15. Mai 2020



## **Sachverhalt:**

### **A.**

Der ... geborene A. \_\_\_\_\_ (Versicherter bzw. Beschwerdeführer) meldete sich am 18. Dezember 2019 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an (Akten des Amts für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern, Arbeitslosenkasse [Arbeitslosenkasse bzw. Beschwerdegegner], Antwortbeilage [AB] 129 f.) und stellte gleichentags einen Antrag auf Arbeitslosenentschädigung (AB 136 ff.), nachdem er mit Schreiben vom ... sein Arbeitsverhältnis mit der „B. \_\_\_\_\_ AG“ per Ende ... gekündigt hatte (AB 128). Nach vorgängiger Möglichkeit zur Stellungnahme (AB 112 f., 115) stellte die Arbeitslosenkasse den Versicherten mit Verfügung vom 14. Februar 2020 (AB 81 ff.) wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. Januar 2020 für die Dauer von 36 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Die dagegen erhobene Einsprache (AB 59 ff.) hiess die Arbeitslosenkasse mit Entscheid vom 15. Mai 2020 (AB 41 ff.) teilweise gut und reduzierte die Einstelldauer auf 26 Tage.

### **B.**

Hiergegen erhob der Versicherte am 11. Juni 2020 Beschwerde und beantragte sinngemäss die Aufhebung des angefochtenen Entscheides und die Zusprache der gesetzlichen Leistungen.

Mit Beschwerdeantwort vom 10. Juli 2020 schloss der Beschwerdegegner auf Abweisung der Beschwerde.

## **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. Februar 2020 (AB 81 ff.) ersetzende Einspracheentscheid vom 15. Mai 2020 (AB 41 ff.). Streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer zu Recht im Umfang von 26 Tagen in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt hat.

**1.3** Da der Streitwert bei einer Einstelldauer von 26 Tagen und einer Taggeldhöhe von Fr. 333.50 (AB 31, 40, 50, 56, 64, 80) unter Fr. 20'000.-- liegt, 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.**

**2.1** In formeller Hinsicht macht der Beschwerdeführer sinngemäss eine Verletzung des rechtlichen Gehörs und eine rechtsfehlerhafte Eröffnung des Einspracheentscheides (AB 41 ff.) geltend. Die Begründungspflicht sei verletzt (Beschwerde S. 2 f. Ziff. 4.1 f.) und das Akteneinsichtsrecht nicht korrekt gewährt (Beschwerde S. 7 Ziff. 7) worden. Zudem müsse die Rechtsmittelbelehrung vor der Unterschrift stehen, die Unterschrift müsse die verfügende Behörde genau angeben und über die Funktion der unterzeichnenden Person informieren (Beschwerde S. 2 f. Ziff. 4.1).

## **2.2**

**2.2.1** Die Parteien haben Anspruch auf rechtliches Gehör. Die Begründungspflicht ist wesentlicher Bestandteil des Anspruchs auf rechtliches Gehör. Sie soll verhindern, dass sich die Behörde von unsachlichen Motiven leiten lässt, und den Betroffenen ermöglichen, die Verfügung gegebenenfalls sachgerecht anzufechten. Dies ist nur möglich, wenn sowohl die betroffene Person als auch die Rechtsmittelinstanz sich über die Tragweite des Entscheids ein Bild machen können. In diesem Sinne müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf welche sich ihre Verfügung stützt. Dies bedeutet indessen nicht, dass sie sich ausdrücklich mit jeder tatbeständlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinandersetzen muss. Vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (vgl. BGE 136 I 229 E. 5.2 S. 236, 124 V 180 E. 1a S. 181; in BGE 145 V 326 nicht publizierte E. 4 des Entscheids vom 16. September 2019, 9C\_494/2019; SVR 2017 KV Nr. 6 S. 30 E. 5).

**2.2.2** Das Akteneinsichtsrecht gemäss Art. 47 Abs. 1 lit. a ATSG ist Teil des Anspruchs auf rechtliches Gehör. Es handelt sich um einen verfahrensrechtlich begründeten Anspruch, welcher der versicherten Person, sofern überwiegende Privatinteressen gewahrt bleiben, für die sie betreffenden Daten zusteht und sich grundsätzlich auf alle verfahrensbezogenen Akten bezieht (vgl. BGE 140 V 464 E. 4.1 S. 467).

**2.2.3** Die Aktenführungspflicht von Verwaltung und Behörden bildet das Gegenstück zum Akteneinsichts- und Beweisführungsrecht, indem die

Wahrnehmung des Akteneinsichtsrechts durch die versicherte Person eine Aktenführungspflicht der Verwaltung voraussetzt. Die Behörde ist verpflichtet, ein vollständiges Aktendossier über das Verfahren zu führen, um gegebenenfalls ordnungsgemäss Akteneinsicht gewähren und bei einem Weiterzug diese Unterlagen an die Rechtsmittelinstanz weiterleiten zu können. Die Behörde hat alles in den Akten festzuhalten, was zur Sache gehört. Der Anspruch auf eine geordnete und übersichtliche Aktenführung verpflichtet die Behörden und Gerichte, die Vollständigkeit der im Verfahren eingebrachten und erstellten Akten sicherzustellen. Für die dem Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts unterstellten Versicherer wurde in Art. 46 ATSG die Aktenführungspflicht auf Gesetzesstufe konkretisiert. Danach sind für jedes Sozialversicherungsverfahren alle Unterlagen, die massgeblich sein können, vom Versicherungsträger systematisch zu erfassen (BGE 138 V 218 E. 8.1.2 S. 223; SVR 2019 IV Nr. 23 S. 72 E. 3.2). Geringfügige Unzulänglichkeiten bei der Dossierverwaltung rechtfertigen die Annahme einer Verletzung der Aktenführungspflicht nicht (vgl. BGE 138 V 218 E. 8.3 S. 225).

## **2.3**

**2.3.1** Vorliegend hat der Beschwerdegegner die gesetzlichen Grundlagen, die einschlägige Praxis sowie Literatur (AB 42 f.) und die einsprache-weise vorgebrachten Einwände (AB 43 f. E. 1) im Wesentlichen wiedergegeben. Schlussfolgernd hielt er sodann fest, dass die geltend gemachten Gründe zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses keine Unzumutbarkeit im Sinne der Gesetzgebung darstellten. Dies insbesondere deshalb, weil eine Unzumutbarkeit für das Verbleiben am bisherigen Arbeitsplatz aus medizinischer Sicht nicht erstellt sei. Es sei kein ärztliches Attest eingereicht worden, woraus ersichtlich wäre, dass die Gesundheit durch die Arbeit beeinträchtigt worden sei (AB 44 E. 2). Auch wenn eher knapp gehalten, legte der Beschwerdegegner seinen wesentlichen Gedankengang, wonach die geltend gemachten Gründe im Lichte der zuvor zitierten Literatur und Rechtsprechung keine unverschuldete Arbeitslosigkeit darstellten – wobei dem Mangel eines ärztlichen Attestes erhebliches Gewicht zugesprochen wurde –, dar. Was der Beschwerdeführer vorbringt hält dagegen nicht stand. Zunächst verkennt er (Beschwerde S. 3 Ziff. 4.2/1), dass die Um-

schreibung des Anfechtungs- und Streitgegenstandes (AB 41) sehr wohl eine formelle Ausführung ist (vgl. auch E. 1.2 hiervor). Sodann wird das Wesentliche des Sachverhalts und der Prozessgeschichte in gebotener Kürze dargelegt, was nicht zu beanstanden ist. Die wiedergegebenen gesetzlichen Bestimmungen, Literatur und Rechtsprechung sowie Ausschnitte der vom *seco* herausgegebenen Weisung (AVIG-Praxis ALE [abrufbar unter: <[www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss)>]; AB 42 f.) sind vorliegend sehr wohl einschlägig. Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers (Beschwerde S. 3 Ziff. 4.2/4) machte der Beschwerdegegner in der Erwägung 2 des Einspracheentseides (AB 44) zudem nicht nur rechtliche Ausführungen, sondern subsumierte den Sachverhalt unter die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.

Da sich der Beschwerdegegner auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken durfte und sich nicht mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzen und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegen musste (vgl. E. 2.2.1 hiervor) und es dem Beschwerdeführer denn auch möglich war, gestützt auf die Ausführungen im angefochtenen Einspracheentscheid (AB 41 ff.) eine sachbezogene Beschwerde einzureichen, ist eine Verletzung der Begründungspflicht insgesamt zu verneinen.

**2.3.2** Soweit der Beschwerdeführer zudem vorbringt, das Akteneinsichtsrecht sei verletzt worden, kann ihm ebenfalls nicht gefolgt werden. Es fehlt an Anhaltspunkten, dass ihm – entgegen dem Begleitschreiben vom 3. Juni 2020 (AB 22) – nicht sämtliche Akten zugestellt worden sind. So liegt auch dem Gericht kein Verfahrensprotokoll vor, was nicht zu beanstanden ist, denn eine gesetzliche Pflicht zur Führung eines solchen besteht nicht (vgl. zur Aktenführungspflicht Art. 8 der Verordnung vom 11. September 2002 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSV; SR 830.11]). Soweit der Beschwerdeführer zudem um Einsicht in die – hier ohnehin nicht massgeblichen – Protokolle der Beratungsgespräche beim RAV ersucht (Beschwerde S. 7 Ziff. 7), hat er sich direkt an dieses zu wenden. Die Akten des Beschwerdegegners sind chronologisch (nach Eingangsdatum) geordnet, was den gesetzlichen Anforderungen betreffend Aktenführungspflicht entspricht (vgl. Art. 8 Abs. 1 ATSV; vgl. auch E. 2.2.3

hiervor). Die Rüge der Verletzung des Akteneinsichtsrechts ist demnach unbegründet.

**2.3.3** Nach dem Dargelegten liegt keine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör vor.

**2.4** Soweit der Beschwerdeführer zudem sinngemäss rügt, der Einspracheentscheid (AB 41 ff.) sei mangelhaft eröffnet worden (Beschwerde S. 2 f. Ziff. 4.1), dringt er ebenfalls nicht durch. Für sämtliche in formeller Hinsicht betreffend den Einspracheentscheid angebrachte Kritik (Funktion der unterzeichnenden Person müsse genannt werden, bei der Unterschrift müsse die verfügende Behörde nochmals bezeichnet werden und die Rechtsmittelbelehrung [vgl. Art. 49 Abs. 3 ATSG] gehöre vor die Unterschrift) besteht keine gesetzliche Regelung. Nur nebenbei sei erwähnt, dass auch in den Urteilen des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern die Unterschriften standardmässig vor der Rechtsmittelbelehrung stehen. Nach dem Gesagten weist der Einspracheentscheid (AB 41 ff.) keine Fehler formeller Natur auf. Im Übrigen hat der Beschwerdeführer gegen den Einspracheentscheid vom 15. Mai 2020 (AB 41 ff.) rechtzeitig Beschwerde erhoben. Demnach wären ihm – selbst bei der Annahme einer mangelhaften Eröffnung – daraus keine Nachteile erwachsen (Art. 49 Abs. 3 ATSG; vgl. auch BGE 122 V 189 E. 2 S. 194; SVR 2019 IV Nr. 64 S. 208 E. 5.3).

### **3.**

**3.1** 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).

**3.2** 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 Bundesgerichts [BGer] vom 9. Juni 2017, 8C\_66/2017, E. 2). Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen muss durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel) belegt sein, wobei die Zumutbarkeit zum Verbleiben strenger beurteilt wird als die Zumutbarkeit zum Antritt einer neuen Stelle (BGE 124 V 234 E. 4b bb S. 238; ARV 2009 S. 265 E. 2.2; BGer 8C\_66/2017, E. 2 und E. 4.3).

#### **4.**

**4.1** Aufgrund der Akten ist erstellt und unbestritten, dass der Beschwerdeführer mit Schreiben vom ... (AB 128) das seit ... bestehende Arbeitsverhältnis (AB 109 Ziff. 2) mit der „B.\_\_\_\_\_ AG“ – ohne Zusicherung einer neuen Stelle – kündigte. Es liegen gestützt auf die Akten keine Hinweise vor, dass er gezwungen gewesen wäre, von sich aus zu kündigen; entsprechendes wird auch nicht geltend gemacht. Damit begründet die Kündigung grundsätzlich eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV (vgl. E. 3.1 hiervor). Zu prüfen bleibt die Frage der Zumutbarkeit des Verbleibens am bisherigen Arbeitsplatz (vgl. E. 3.2 hiervor).

**4.2** Als Grund der Kündigung gab der Beschwerdeführer in der Anmeldung zur Arbeitsvermittlung vom 18. Dezember 2019 (AB 129 f.) „unüberbrückbare Differenzen Vorgesetzte“ an. In der Stellungnahme zur Kündigung vom 23. Dezember 2019 (AB 112 f.) führte er sodann aus, dass vor zwei Jahren eine neue ... eingesetzt worden sei. Er sei von ihr in die ... berufen worden. Seine Leistungen seien in den jährlichen Bewertungen stets

als ausgezeichnet und über den Erwartungen liegend eingeschätzt worden. Die Zusammenarbeit habe sich zunehmen schwierig gestaltet, da seine Chefin ihm gegenüber nicht offen kommuniziert und zuweilen nicht wahrheitsgetreu informiert habe. Um ihre eigene Position zu stärken/erhalten, habe sie zunehmend in Kauf genommen, ihn und andere Mitarbeiter seines Teams blosszustellen oder irrezuführen. Im Rahmen der Reorganisation habe er dennoch die ...leitung für das neu geschaffene ... beim C.\_\_\_\_\_ zugesprochen erhalten; eine Stelle, an der ihm sehr viel lag und um die er lange habe kämpfen müssen. Zwei Monate später habe ihm die Leitung unter allerlei Vorwänden wieder entzogen werden sollen. Unter diesen Umständen sei es für ihn unmöglich gewesen weiterhin für den C.\_\_\_\_\_ zu arbeiten. In der Einsprache vom 20. Februar 2020 (AB 59 ff.) führte er so dann im Wesentlichen aus, dass ihm der Entscheid zu kündigen nicht leichtgefallen sei. Nach mehr als 13 Jahren Tätigkeit bei einer ... .. habe er sich mit seiner Arbeit und dem Resultat seiner Arbeit stark identifiziert. Grund der Kündigung seien „Friktionen“ mit der zuständigen ... bzw. die Nichteinhaltung mehrerer verbindlicher vertraglicher Zusicherungen und ihr Umgang mit den Mitarbeitenden gewesen. Dritte hätten ihr Verhalten als Mobbing beurteilt und bei ihm die typischen Folgen auf beruflicher und gesundheitlicher Ebene gezeitigt. Er habe sich die Kündigung des langjährigen Arbeitsverhältnisses – wie erwähnt – nicht leicht gemacht; im Gegenteil, das Befassen mit dieser Frage habe ihn belastet, zumal es in der unter grossem Druck stehenden ...branche kaum vergleichbare Stellen gebe und die Aussichten auf eine solche nicht gerade rosig seien (AB 61). Er habe mehrmals mit der zuständigen betrieblichen HR Consultant gesprochen. Diese sei der Meinung gewesen, dass er aus der Sache raus müsse. Ähnlich habe es sein ehemaliger Vorgesetzter beurteilt. Dieser habe aus den nämlichen Gründen gekündigt. Beide seien der Meinung, dass er unter den gegebenen Umständen mit der Kündigung eher zu lange zugewartet habe (AB 62). Seine Ehefrau, die Ärztin sei, habe gemeint, er solle seine Gesundheit nicht „ohne Not“ gefährden (AB 62 f.).

**4.3** Ausgehend von den Schilderungen des Beschwerdeführers (vgl. E. 4.2 hiervor) erscheint der Entschluss zur Selbstkündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses mit der „B.\_\_\_\_\_ AG“ durchaus nachvollziehbar. Seine hohe Berufsethik, die starke Identifikation mit der Arbeit und

die offenbar stets ausgezeichneten Leistungen werden nicht verkannt. Jedoch ist im vorliegend allein massgebenden arbeitslosenversicherungsrechtlichen Kontext (mit entsprechend strengem Massstab [vgl. E. 3.2 hier-vor]) festzuhalten, dass es ihm – erst Recht in der (gemäss seinen eigenen Angaben [AB 61]) unter grossem Druck stehenden ...branche und kaum vorhandenen vergleichbaren Stellen – zumutbar gewesen wäre, das lang-jährige Arbeitsverhältnis erst zu kündigen, wenn er eine neue Stelle zugesichert gehabt hätte. Was der Beschwerdeführer dagegen vorbringt ver-fängt nicht:

**4.3.1** Weder in der Anmeldung zur Arbeitsvermittlung vom 18. Dezember 2019 (AB 129 f.) noch in der Stellungnahme vom 23. Dezember 2019 (AB 112 f.) wird vom Beschwerdeführer eine gesundheitsbedingte Unzu-mutbarkeit geltend gemacht. Thema waren Schwierigkeiten mit der (neuen) Vorgesetzten sowie ihr Umgang mit ihm und den anderen Mitarbeitern. Zudem sei ihm die ...leitung entzogen worden (AB 112 f., 129). Erst in der Einsprache vom 20. Februar 2020 (AB 59 ff.) wird erwähnt, dass seine Ehefrau, Dr. med. D. \_\_\_\_\_, Fachärztin für ..., ihn darauf hingewiesen habe, dass er seine Gesundheit „ohne Not“ gefährde (AB 62 f.). Zu konkre-ten gesundheitlichen Problemen während der Anstellung äusserte sich der Beschwerdeführer nicht. Den Akten sind sodann keine Hinweise zu ent-nehmen, dass er aufgrund der belastenden Arbeitssituation eine psychiatri-sche Behandlung in Anspruch nehmen musste. Er macht denn auch nicht geltend, entsprechende echtzeitliche spezialärztliche Berichte zu den Akten reichen zu können. Unter diesen Umständen waren weitere diesbezügliche Abklärungen nicht angezeigt. Aus dem beschwerdeweisen Vorbringen (Be-schwerde S. 6 Ziff. 6), er könne jederzeit ein durch seine Ehefrau (Fachärztin für ...) ausgestelltes Arztzeugnis nachreichen, kann er vorliegend nichts zu seinen Gunsten ableiten. Nebst dem, dass seine Ehefrau nicht Psychia-terin ist, käme einem von ihr rückwirkend ausgestellten Attest auch auf-grund der engen familiären Beziehung (vgl. auch Beschwerdeantwort S. 4 Ziff. 4) höchstens stark verminderte Beweiskraft zu. Nach dem Gesagten kann vorliegend somit auf die Einholung eines durch die Ehefrau des Be-schwerdeführers nachträglich ausgestellten Arztzeugnisses verzichtet wer-den (antizipierte Beweiswürdigung; BGE 144 V 361 E. 6.5 S. 368, 124 V 90 E. 4b S. 94, 122 V 157 E. 1d S. 162; SVR 2019 IV Nr. 50 S. 163 E. 4).

**4.3.2** Weiter verkennt der Beschwerdeführer (Beschwerde S. 5 Ziff. 6), dass gemäss höchstrichterlicher Rechtsprechung ein angespanntes Verhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und seinem/seiner Vorgesetzten für sich alleine keine Unzumutbarkeit begründet (vgl. wiederum E. 3.2 hiervor). Soweit er sodann den Umgang seiner Chefin bemängelt (Beschwerde S. 6 Ziff. 6), welcher seiner Aussage zufolge von Dritten als Mobbing bezeichnet worden sei und bei ihm die typischen Folgen auf beruflicher und gesundheitlicher Ebene gezeitigt hätten (AB 61), ist was folgt festzuhalten: Mobbing liegt gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung nicht schon dann vor, wenn ein Arbeitskonflikt oder eine schlechte Arbeitsatmosphäre besteht (Entscheid des BGer vom 7. August 2018, 8C\_107/2018, E. 5). Der Beschwerdeführer belies es bei einem generellen Mobbingvorwurf ohne diesen zu konkretisieren. Eine durch das angebliche Mobbing hervorgerufene (nachhaltige) Gefährdung seines Gesundheitszustandes ist nicht belegt (vgl. E. 4.3.1 hiervor). Unter diesen Umständen und mit Blick auf die vorerwähnte Rechtsprechung ist nicht zu beanstanden, dass der Beschwerdegegner ohne weitere Abklärungen das Spannungsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und seiner ehemaligen Chefin nicht als eigentliches Mobbing qualifizierte.

**4.3.3** Soweit der Beschwerdeführer erstmalig im Rahmen der Einsprache (AB 59 ff.) gewisse nicht spezifizierte Vertragsverletzungen seitens seiner Chefin geltend machte, kann er ebenfalls nichts zu seinen Gunsten ableiten. Er begründete dies mit dem pauschalen Verweis auf angebliche Nichteinhaltung mehrerer verbindlicher vertraglicher Zusicherungen (AB 61), ohne diese zu substantizieren. Den Akten sind zudem keine Hinweise zu entnehmen, dass er das direkte Gespräch mit der Vorgesetzten suchte oder sie gar schriftlich mahnte. Unter diesen Umständen war der Beschwerdegegner – entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers (Beschwerde S. 6 Ziff. 6) – auch diesbezüglich nicht gehalten, weitere Abklärungen einzuleiten. Mit Hinweis auf die im Sozialversicherungsrecht geltenden Beweismaxime, wonach die sogenannten spontanen „Aussagen der ersten Stunde“ in der Regel unbefangener und zuverlässiger sind als spätere Darstellungen, die bewusst oder unbewusst von nachträglichen Überlegungen versicherungsrechtlicher oder anderer Art beeinflusst sein können (BGE 143 V 168 E. 5.2.2 S. 174, 121 V 45 E. 2a S. 47), sei zudem

erwähnt, dass den Angaben des Beschwerdeführers bei der Anmeldung respektive der ersten Stellungnahme grösseres Gewicht zukommt als jenen nach Kenntnis der Ablehnungsverfügung.

**4.3.4** Die Kündigung trotz starker Identifikation mit seiner Arbeit und gutem Verhältnis mit den Mitarbeitenden zeigt zwar, dass den Beschwerdeführer die Arbeitssituation belastete. Dies ändert jedoch nichts an der Tatsache, dass aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht keine hinreichenden Gründe vorlagen, welche den Verbleib bis zur vertraglichen Zusage einer anderen Stelle geradezu unzumutbar gemacht hätten (vgl. E. 4.3.1 ff. hiervor).

**4.4** Zusammenfassend mögen die Verhältnisse am Arbeitsplatz für den Beschwerdeführer subjektiv belastend gewesen sein; dies rechtfertigt jedoch unter Berücksichtigung der strengen bundesgerichtlichen Rechtsprechung (vgl. E. 3.2 hiervor) keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne das vorgängige Finden einer neuen Stelle. Die Kündigung ohne eine neue Stelle vertraglich zugesichert zu haben, gereicht dem Beschwerdeführer nach dem Dargelegten zum Verschulden, so dass die vorübergehende Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV grundsätzlich zu Recht erfolgt ist.

## **5.**

Zu prüfen bleibt die Angemessenheit der im angefochtenen Einspracheentscheid auf 26 Einstelltage reduzierten Sanktion.

**5.1** 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). 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 entscheidet die Kasse nach pflichtgemäsem Ermessen. Das Sozialversicherungsgericht darf sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund anstelle desje-

nigen 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).

Ein schweres Verschulden liegt namentlich vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusage einer neuen aufgegeben hat (Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV).

**5.2** Der für den Beschwerdeführer belastenden Situation am Arbeitsplatz hat der Beschwerdegegner im Einspracheentscheid vom 15. Mai 2020 (AB 41 ff.) schuld mindernd Rechnung getragen, indem er abweichend vom Grundsatz von Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV nicht auf ein schweres, sondern mit 26 Einstelltagen lediglich auf ein mittelschweres Verschulden im oberen Bereich (Art. 45 Abs. 3 AVIV; vgl. E. 5.1 hiervor) erkannt hat. Mit Blick auf die gesamten Umstände wie auch auf vergleichbare Fälle liegt diese Sanktion innerhalb des dem Beschwerdegegner zustehenden Ermessens. Für einen Eingriff in das diesbezügliche Ermessen des Beschwerdegegners besteht vorliegend kein Anlass (vgl. E. 5.1 hiervor).

## **6.**

Somit ist der angefochtene Einspracheentscheid vom 15. Mai 2020 (AB 41 ff.) sowohl in grundsätzlicher als auch masslicher Hinsicht nicht zu beanstanden und die dagegen erhobene Beschwerde abzuweisen.

## **7.**

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

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

**Demnach entscheidet der Einzelrichter:**

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