

200 20 489 ALV  
KNB/COC/LAB

**Verwaltungsgericht des Kantons Bern**  
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

**Urteil des Einzelrichters vom 28. Juli 2020**

Verwaltungsrichter Knapp  
Gerichtsschreiberin Collatz

**A.** \_\_\_\_\_  
Beschwerdeführer

gegen

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

betreffend Einspracheentscheid vom 11. Juni 2020



## **Sachverhalt:**

### **A.**

Der 1987 geborene A.\_\_\_\_\_ (Versicherter bzw. Beschwerdeführer) meldete sich am 4. September 2019 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung im Umfang von 80% an (Akten des Amts für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern [Arbeitslosenkasse bzw. Beschwerdegegner], Antwortbeilage [AB] 89 f.). Er stellte am 30. Oktober 2019 einen Antrag auf Arbeitslosenentschädigung (AB 129 ff.), nachdem ihm sein Arbeitsverhältnis mit der B.\_\_\_\_\_ (Arbeitgeberin; B.\_\_\_\_\_ ...), wo er seit Januar 2012 angestellt war, am 26. August 2019 per 30. November 2019 gekündigt worden war (AB 134 f.).

Mit Schreiben vom 10. Dezember 2019 forderte die Arbeitslosenkasse die Arbeitgeberin auf, weitergehende Ausführungen zum Kündigungsgrund zu machen (AB 87 f.). Dieser Aufforderung kam die Arbeitgeberin mit Schreiben vom 12. Dezember 2019 (AB 68) unter Hinweis auf zwei Gesprächsnotizen vom 22. Mai 2017 (AB 73 f.) und vom 13./14. Juni 2017 (AB 71 f.), einen Verweis vom 21. Februar 2018 (AB 70) sowie eine Verwarnung vom 5. April 2019 (AB 69) nach. Daraufhin wurde dem Versicherten am 13. Dezember 2019 die Möglichkeit eingeräumt, unter dem Aspekt einer allfälligen vorübergehenden Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu den Vorwürfen der ehemaligen Arbeitgeberin Stellung zu nehmen (AB 67). Die entsprechende Stellungnahme ging am 16. Dezember 2019 ein (AB 64). In der Folge stellte die Arbeitslosenkasse den Versicherten mit Verfügung vom 17. Dezember 2019 (AB 59 f.) wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 2. Dezember 2019 für die Dauer von 34 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Damit zeigte sich der Versicherte nicht einverstanden und erhob Einsprache (AB 39 ff., 56). Nach Einholung weiterer Stellungnahmen der Arbeitgeberin (AB 23, 28) – wobei sich der Versicherte im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs (AB 22) nicht vernehmen liess – hielt die Arbeitslosenkasse mit Entscheid vom 11. Juni 2020 (AB 13 ff.) an ihrer Verfügung fest und wies die Einsprache ab.

## **B.**

Hiergegen erhob der Versicherte am 23. Juni 2020 Beschwerde und beantragte zumindest implizit die Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheids.

Mit Beschwerdeantwort vom 8. 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 Einspracheentscheid vom 11. Juni 2020 (AB 13 ff.). Streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer zu Recht im Umfang von 34 Tagen in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt hat.

**1.3** Da der Streitwert bei einer Einstelldauer von 34 Tagen und einem Taggeld von Fr. 131.15 (AB 19) 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** Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG sind Versicherte in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos sind. Die Arbeitslosigkeit gilt namentlich dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV). Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV setzt jedoch keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 bzw. Art. 346 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR; SR 220) voraus. Es genügt, dass das allgemeine Verhalten Anlass zur Kündigung bzw. Entlassung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben. Mithin gehören dazu auch charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen (BGE 112 V 242 E. 1 S. 244; ARV 2016 S. 60 E. 5; SVR 2006 ALV Nr. 15 S. 51 E. 1).

**2.2** Ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt dann vor, wenn und soweit der Eintritt oder das Andauern der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach

den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt. Dieses Verhalten muss gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vorsätzlich erfolgt sein, wobei Eventualvorsatz genügt. Folglich reicht es aus, dass das allgemeine Verhalten am Arbeitsplatz aus sachlich gerechtfertigten Gründen vom Arbeitgeber missbilligt wurde und die versicherte Person trotz Wissens um diese Missbilligung ihr Verhalten nicht geändert hat, womit sie dem Arbeitgeber Anlass zur Kündigung gab bzw. eine solche in Kauf nahm. Ausschlaggebend ist, ob die versicherte Person wissen konnte und musste, dass sie durch ihr Handeln womöglich eine Kündigung bewirkt (Entscheid des Bundesgerichts vom 19. November 2007, 8C\_466/2007, E. 3.1; ARV 2016 S. 60 E. 5).

### **3.**

**3.1** Aufgrund der Akten ist erstellt und auch unbestritten, dass die Kündigung des seit Januar 2012 (AB 133) bestandenen (unbefristeten) Arbeitsverhältnisses per Ende November 2019 (AB 134 f.) aufgrund diverser, dem Beschwerdeführer vorgeworfener Verfehlungen bzw. mangelnder Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten erfolgte (AB 68 ff.). Gestützt darauf hat der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer für 34 Tage in der Anspruchsberechtigung mit der Begründung eingestellt, er habe die Arbeitslosigkeit selber verschuldet (AB 13 ff., 59 f.). Demgegenüber bringt der Beschwerdeführer im Wesentlichen vor, drei der (von der ehemaligen Arbeitgeberin erwähnten) Vorfälle betrafen nur geringfügigere Missachtungen von internen Regeln. Beim vierten Vorfall sei ihm die Verwendung des Mobiltelefons für private Zwecke vorgeworfen worden. Diesbezüglich habe er auf der entsprechenden Verwarnung vom 5. April 2019 (AB 62, 69) explizit notiert, dass er sich mit diesem Vorwurf nicht einverstanden erkläre. Die Nutzung des Mobiltelefons sei insbesondere erlaubt gewesen, um Kunden notwendige Informationen und Angaben direkt und unkompliziert zeigen zu können. Insgesamt habe er sich durch die ehemalige Arbeitgeberin missverstanden und benachteiligt gefühlt. Vor diesem Hintergrund könne keine

Rede von einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit sein (AB 40 f. Ziff. 4 f. und 7).

## **3.2**

**3.2.1** In grundsätzlicher Hinsicht ist zunächst festzuhalten, dass es hinsichtlich der vom Beschwerdeführer im Einspracheverfahren bereits ange-deuteten, im vorliegenden Beschwerdeverfahren sodann explizit getätigten Behauptung, dass nicht sein Fehlverhalten, sondern diskriminierende resp. rassistische Überlegungen zu seiner Kündigung geführt hätten (AB 41 Ziff. 7; Beschwerde S. 1), keinerlei Hinweise gibt. Der Beschwerdeführer beschränkt sich darauf, derlei zu behaupten, ohne die Anschuldigungen weiter zu erläutern und ohne diese zu belegen. Auch ergeben die im Recht liegenden Akten keine Anhaltspunkte, welche die diesbezüglichen Vorbringen des Beschwerdeführers auch nur annähernd zu stützen vermöchten. Damit sind die Ausführungen des Beschwerdeführers als unbelegte Partei-behauptungen nicht beweistauglich.

**3.2.2** 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, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzentschädigung, 5. Aufl. 2019, S. 205; BGE 112 V 242 E. 1 S. 245; ARV 1999 S. 39 E. 7b). Vorliegend hat die ehemalige Arbeitgeberin indes nicht nur unbestimmte Gründe vorgebracht, sondern vermochte konkrete und mehrfache Verfehlungen zu benennen, welche sie mit entsprechenden Dokumenten glaubhaft untermauerte (vgl. AB 69 ff.). Dabei ging es keineswegs nur um geringfügige Missachtungen von internen Regeln, wie dies der Beschwerdeführer geltend macht (AB 40 Ziff. 4), sondern namentlich um die Nichtbefolgung von Verboten (Mitfahren mit dem Flurfahrzeug "Ameise"; AB 73), um mangelnden Arbeitseinsatz resp. mangelnde Arbeitsleistung (Nichterledigung von Aufträgen; Arbeitsleistung ist nicht termingerecht, speditiv und einwandfrei; AB 70 f.), um ungebührliches Auftreten (hat sich "auf der Verkaufsfläche" im Ton vergriffen; AB 71) sowie um mangelnde Motivation (AB 69 f.). Diesen Verfehlungen, welche im Übrigen vom Beschwerdeführer nicht bestrit-

ten werden, folgte der Verweis vom 21. Februar 2018 (AB 70) und später die Verwarnung vom 5. April 2019 (AB 69), in welcher dem Beschwerdeführer zudem vorgeworfen wurde, sein Mobiltelefon bei der Arbeit für private Zwecke benützt zu haben. Diese Verwarnung enthält ferner eine ausdrückliche Kündigungsandrohung für den Fall einer weiteren Verfehlung resp. bei einer nicht wesentlichen Verbesserung des Verhaltens. Soweit der Beschwerdeführer ausführt, dass die Benutzung des Mobiltelefons erlaubt gewesen sei, um Kunden notwendige Informationen zeigen zu können (AB 41 Ziff. 5), und somit zumindest implizit geltend macht, dass die Verwarnung ungerechtfertigt erfolgt sei, ist darauf hinzuweisen, dass er in seiner Einsprache vom 16. Dezember 2019 (AB 64) noch ausgeführt hat, "alle anderen Mitarbeiter benützen auch das Handy zu privaten Zwecken. Wieso werde nur ich verwarnt" und damit die Vorwürfe der Arbeitgeberin bestätigt hat. Darüber hinaus wurde in der Verwarnung vom 5. April 2019 (AB 69) nicht nur die private Nutzung des Mobiltelefons, sondern ein weiteres Mal die Arbeitsleistung (Selbstständigkeit, Zuverlässigkeit, Tempo, Effizienz) des Beschwerdeführers beanstandet. Dass das geschilderte Verhalten des Beschwerdeführers erhebliche Verfehlungen darstellt, welche seitens der Arbeitgeberin zu einer Verwarnung führten, leuchtet zudem ohne weiteres ein.

Da der Beschwerdeführer gemäss Angaben der Arbeitgeberin – trotz der erfolgten Verwarnung – seine Arbeitsleistung sowie sein Verhalten nicht nachhaltig verbesserte (AB 23, 28, 68), erfolgte am 26. August 2019 die Kündigung (AB 134 f.). Soweit der Beschwerdeführer vorbringt, dass die Arbeitgeberin gemäss "Rechtsmittelbelehrung" (recte wohl: Arbeitsvertrag) die Kündigung nicht bereits nach der zweiten, sondern erst nach der dritten Verwarnung habe aussprechen dürfen (Beschwerde S. 1 f.), vermag er daraus nichts zu seinen Gunsten abzuleiten, zumal er das ihm von der Arbeitgeberin vorgeworfenen Fehlverhalten nicht bestreitet. Dieses wiederholte Fehlverhalten ist mit Blick auf die detaillierten und sorgfältig dokumentierten Angaben der ehemaligen Arbeitgeberin mit überwiegender Wahrscheinlichkeit erstellt. Dies umso mehr, als vorliegend davon auszugehen ist, dass die Arbeitgeberin einem langjährigen Mitarbeiter nicht leichtfertig kündigt.

**3.3** 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 – wissen konnte und musste, dass er durch sein Handeln womöglich eine Kündigung bewirkt (vgl. E. 2.2 hiervor). Diese Voraussetzung war vorliegend im Kündigungszeitpunkt mit Blick auf die zuvor zweimal erfolgten Verweise resp. Verwarnungen – wobei die zweite Verwarnung vom 5. April 2019 (AB 69) eine explizite Kündigungsandrohung für den Fall einer erneuten Verfehlung enthielt – ohne weiteres gegeben. Spätestens nach der (zweiten) Verwarnung musste der Beschwerdeführer um die Möglichkeit wissen, bei einem erneuten Verstoss gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten die Kündigung zu bewirken. Dies gereicht ihm zum Verschulden.

**3.4** Nach dem Dargelegten hat der Beschwerdeführer seine 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.**

Zu prüfen bleibt abschliessend die Angemessenheit der verfügbaren Sanktionen 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). 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). 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).

**4.2** Bei der mit Verfügung vom 17. Dezember 2019 (AB 59 f.) festgesetzten und im angefochtenen Einspracheentscheid vom 11. Juni 2020 (AB 13 ff.) bestätigten Einstelldauer in der Anspruchsberechtigung von 34 Tagen geht der Beschwerdegegner von einem schweren Verschulden im unteren Bereich aus, was in Würdigung der gesamten objektiven und subjektiven Umstände einer Ermessensprüfung (vgl. E. 4.1 hiervor) standhält. Dabei fällt insbesondere als erschwerender Faktor ins Gewicht, dass sich der Beschwerdeführer zahlreiche Verfehlungen zu Schulden kommen liess und deswegen zweimal schriftlich verwarnt wurde (AB 62 f.; vgl. auch die vom Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) herausgegebene AVIG-Praxis ALE, D75 Ziff. 1.B; abrufbar unter <www.arbeit.swiss>); dies ohne sein Verhalten, namentlich die mangelhafte Arbeitsleistung und sein Auftreten, zu verbessern. Ein triftiger Grund für ein richterliches Eingreifen in das Ermessen des Beschwerdegegners ist nicht gegeben, weshalb die verfügte Einstelldauer von 34 Tagen zu bestätigen ist.

**4.3** Nach dem Dargelegten ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung nicht nur grundsätzlich, sondern auch in masslicher Hinsicht nicht zu beanstanden. Die gegen den Einspracheentscheid vom 11. Juni 2020 (AB 13 ff.) erhobene Beschwerde ist abzuweisen.

## **5.**

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

**5.2** Bei diesem Verfahrensausgang besteht kein Anspruch auf eine Parteienschädigung (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 Parteienschädigung 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.