

200 20 731 ALV  
FUE/LUB/LAB

**Verwaltungsgericht des Kantons Bern**  
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

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

Verwaltungsrichter Furrer  
Gerichtsschreiber Lüthi

**A.** \_\_\_\_\_  
Beschwerdeführer

gegen

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

betreffend Einspracheentscheid vom 15. September 2020



## **Sachverhalt:**

### **A.**

Der 1991 geborene A.\_\_\_\_\_ (Versicherter bzw. Beschwerdeführer) arbeitete seit dem 1. Juni 2018 als ... bei der B.\_\_\_\_\_ AG (Arbeitgeberin; Akten des Amts für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern [AVA bzw. Beschwerdegegner], [act. II] 117 f.). Mit Schreiben vom 20. April 2020 (act. II 116) kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis auf den 30. Juni 2020. Am 2. Juni 2020 meldete sich der Versicherte beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und stellte gleichentags Antrag auf Arbeitslosenentschädigung per 1. Juli 2020 (act. II 121-126). Mit Schreiben vom 17. Juni 2020 (act. II 108) forderte das AVA die Arbeitgeberin auf, sich zum Kündigungsgrund zu äussern, was diese mit Zuschrift vom 8. Juli 2020 (act. II 78) tat. In der Folge wurde dem Versicherten die Möglichkeit eingeräumt, zu den Vorwürfen der ehemaligen Arbeitgeberin Stellung zu nehmen (act. II 77), wovon er mit Schreiben vom 15. Juli 2020 (act. II 66) Gebrauch machte. Mit Verfügung vom 22. Juli 2020 (act. II 63-65) stellte das AVA den Versicherten wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. Juli 2020 für die Dauer von 26 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Daran hielt das AVA auf Einsprache hin (act. II 47 f., 38 ff.) mit Entscheid vom 15. September 2020 (act. II 29-34) fest.

### **B.**

Mit Eingabe vom 17. September 2020 erhob der Versicherte Beschwerde. Er beantragte sinngemäss die ersatzlose Aufhebung des Einspracheentescheides des AVA vom 15. September 2020.

Mit Beschwerdeantwort vom 15. Oktober 2020 schloss der Beschwerdegegner auf Abweisung der Beschwerde.

Mit prozessleitender Verfügung vom 20. Oktober 2020 stellte der Instrukti-  
onsrichter fest, dass der Beschwerdeführer die mit Beschwerde in Aussicht

gestellten Beweismittel nicht nachgeliefert hat, und räumte ihm die Möglichkeit ein, diese bis spätestens 3. November 2020 einzureichen. Diese Frist lief unbenutzt ab.

## **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 22. Juli 2020 (act. II 63-65) bestätigende Einspracheentscheid vom 15. September 2020 (act. II 29-34). Streitig und zu prüfen ist die Einstellung in der Anspruchsbe-

reichtigung im Umfang von 26 Tagen ab 1. Juli 2020 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit.

**1.3** Da der Streitwert bei einer Einstelldauer von 26 Tagen unter Fr. 20'000.-- liegt (Fr. 217.90 [vgl. act. II 35, 46] x 26 Tage = Fr. 5'665.40), 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 OR 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 Übereinkom-

mens 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 [BGer] 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 1. Juni 2018 (act. II 117 f.) bestandenen (unbefristeten) Arbeitsverhältnisses per Ende Juni 2020 (act. II 116) wegen diverser, dem Beschwerdeführer vorgeworfener Verfehlungen bzw. angeblich mangelnder Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten erfolgte (act. II 78-79). Gestützt darauf hat der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer für 26 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt mit der Begründung, er habe die Arbeitslosigkeit selber verschuldet (act. II 63-65, 29-34). Demgegenüber bringt der Beschwerdeführer im Wesentlichen vor, bei dieser Kündigung gehe es nicht um Fehlverhalten oder Selbstverschulden von ihm, sondern um Absicht, System und evtl. neue Ideen oder Sympathien des neuen Vorgesetzten (vgl. Beschwerde).

**3.2** Der Beschwerdeführer wurde am 28. Dezember 2019 und am 26. März 2020 im Rahmen von Inspektionen seiner ... von der Arbeitgeberin jeweils auf diverse Punkte hingewiesen, die nicht ihren Erwartungen entsprochen haben. Aus den jeweiligen Gesprächsprotokollen ergibt sich, dass insbesondere die Sicherstellung der Unternehmens- und Vertriebsgrundsätze (...), die Umsetzung und Kontrollfunktionen des ... (...), die Führung durch Verantwortung und Zielkontrollen (...), die Effizienz und Effektivität der Planung (keine gleiche Schichtverteilung mit Anzahl Mitar-

beitern [7 Mitarbeiter früh/5 Mitarbeiter spät]; act. II 81), die Kommunikation und Umsetzung der "Corona"-Beschilderung und Anweisung auf der Tagesinfo inkl. Checkliste (auch keine Schulung und Einlasskontrolle) und die Aussage betreffend Bekleidung und Sicherheitsschuhe (act. II 79) beanstandet wurden. Weiter ergibt sich aus den Protokollen, dass der Beschwerdeführer auf seine Verantwortung als ... hingewiesen und ihm zum Ausdruck gebracht wurde, dass von ihm eine sofortige Verhaltensänderung sowie die zukünftige Einhaltung aller geltenden Richtlinien erwartet werde. Des Weiteren wurden ihm gegenüber im Falle von weiteren Verstössen arbeitsrechtliche Massnahmen vorbehalten bzw. ihm in Aussicht gestellt. Die entsprechenden Gesprächsprotokolle hat der Beschwerdeführer jeweils vorbehaltlos unterzeichnet (act. II 81, 80).

**3.3** Aufgrund der vorbehaltlosen Unterzeichnung der erwähnten Gesprächsprotokolle (act. II 81, 80) ist grundsätzlich davon auszugehen, dass die Beanstandungen der Arbeitgeberin begründet waren. Indes ist es dem Beschwerdeführer im Rahmen des rechtlichen Gehörs gelungen (act. II 66 ff.), verschiedene bemängelte Punkte zu widerlegen. Insbesondere konnte der Beschwerdeführer hinsichtlich der kritisierten ...verfügbarkeit nachvollziehbar und einleuchtend aufzeigen, dass er darauf nur bedingt Einfluss nehmen konnte und sich daraus weitere (Folge-)Probleme ergaben, wofür er dann ebenfalls kritisiert wurde (vgl. act. II 66 f. [Dominoeffekt], 69-74 [Lieferscheine]). Dennoch verblieben Beanstandungen der Arbeitgeberin, die er nicht zu entkräften vermochte. So ging er mit keinem Wort auf das nicht den Erwartungen entsprechende Erscheinungsbild der ..., die gerügte Umsetzung und Kontrollfunktion als ... im Zusammenhang mit der Selbstdefinition des "Non-Food"-Prozess durch die Mitarbeiter (act. II 81) und seine wiedergegebene Aussage betreffend Tragen der Bekleidung und der Sicherheitsschuhe ein (act. II 79). Ebenso wenig ging er in seiner Stellungnahme vom 15. Juli 2020 auf den Vorwurf der nicht vorgenommenen Umsetzung der "Corona"-Beschilderung und Anweisung an der Tagesinformation inkl. Checkliste bzw. Schulung und Einlasskontrolle ein. Erst anlässlich des Einspracheverfahrens äusserte er sich zu diesem Vorwurf, wobei er diesen nicht substantiiert bestritt, sondern lediglich ausführte, auf Anweisung des ... sei aus Kostengründen von einer persönlichen Eingangskontrolle abgesehen worden bzw. die Plakate seien nicht rechtzei-

tig ausgeliefert worden. Konkrete Anhaltspunkte, die diese Behauptungen stützen, vermag der Beschwerdeführer jedoch nicht darzutun und ergeben sich auch nicht aus den Akten. Schliesslich kann der Beschwerdeführer auch mit den von ihm ebenfalls im Einspracheverfahren vorgelegten Stellungnahmen von anderen ... (act. II 39-44) nichts zu seinen Gunsten ableiten. Vorab ist darauf hinzuweisen, dass diese ohne Namensnennung verfasst worden und damit nicht überprüfbar sind. Der Beschwerdeführer hat die mit Beschwerde in Aussicht gestellte Mitteilung der Namen der ... auch nicht innert der vom Instruktionsrichter angesetzten Frist nachgereicht (vgl. prozessleitende Verfügung vom 20. Oktober 2020; in den Gerichtsakten). Hinzu kommt, dass diese Stellungnahmen andere ... betreffen und damit keine aussagekräftigen Rückschlüsse über das hier zu beurteilende Verhalten des Beschwerdeführers zulassen. Unter diesen Umständen haben diese nicht entkräfteten Beanstandungen der ehemaligen Arbeitgeberin mit überwiegender Wahrscheinlichkeit (BGE 144 V 427 E. 3.2 S. 429) als erstellt zu gelten. Mit diesem Fehlverhalten hat der Beschwerdeführer Anlass zur Kündigung gegeben.

**3.4** 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. 2.2 hiervor) – wissen konnte und musste, dass er durch sein Handeln womöglich eine Kündigung bewirkt (BGer 8C\_466/2007, E. 3.1). Diese Voraussetzung war vorliegend im Kündigungszeitpunkt mit Blick auf die zuvor zweimal erfolgten Verwarnungen, welche explizite Androhungen von arbeitsrechtlichen Massnahmen für den Fall erneuter Verfehlungen enthielten (act. II 81, 80) – ohne weiteres gegeben. Spätestens nach der zweiten Verwarnung musste der Beschwerdeführer um die Möglichkeit wissen, bei einem erneuten Verstoß gegen seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis die Kündigung zu bewirken. Demnach 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.

**3.5** Zu prüfen bleibt die Angemessenheit der verfügten Sanktionen von 26 Einstelltagen (act. II 29, 33, 63).

**3.5.1** 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). 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 pflichtgemäßem Ermessen. Das Sozialversicherungsgericht darf sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund anstelle desjenigen der Verwaltung setzen; die Rekursbehörde muss sich somit auf Gegebenheiten abstützen können, welche ihre abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (BGE 123 V 150 E. 2 S. 152; ARV 2006 S. 230 E. 2.1).

**3.5.2** Bei der mit Verfügung vom 22. Juli 2020 (act. II 63-65) festgesetzten und im angefochtenen Einspracheentscheid vom 15. September 2020 (act. II 29-34) bestätigten Einstelldauer in der Anspruchsberechtigung von 26 Tagen geht der Beschwerdegegner von einem mittelschweren Verschulden aus, was in Würdigung der gesamten objektiven und subjektiven Umstände einer Ermessensprüfung (vgl. E. 3.5.1 hiervor) standhält: Die Verwaltung ist gemäss dem "Einstellraster" der vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) herausgegebenen AVIG-Praxis ALE (abrufbar unter [www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss), Rubrik: Publikationen/Weisungen/Kreisschreiben/AVIG-Praxis; Rz. D75 Ziff. 1.B) vorgegangen. Danach ist die Schwere des Verschuldens bei fristgerechter Kündigung der versicherten Person aufgrund ihres Verhaltens von leicht bis schwer zu qualifizieren, wobei Vorwarnungen des Arbeitgebers zu einer Verschärfung der Sanktion führen können; deren Anzahl, die Abstände dazwischen, die Gründe und die zeitliche Nähe der letzten Vorwarnung zur Kündigung sind zu berücksichtigende Faktoren.

Der Beschwerdegegner hat in Betracht gezogen, dass der Beschwerdeführer am 28. Dezember 2019 und am 26. März 2020 (act. II 81, 79), mithin zweimal und in zeitlicher Nähe zur am 20. April 2020 ausgesprochenen Kündigung (act. II 116) verwarnt worden war, wobei von der Arbeitgeberin

jeweils diverse Punkte beanstandet wurden (vgl. E. 3.2 hiervor). Die Verwarnungen vom 28. Dezember 2019 und 26. März 2020 stellen Gründe für die Verschärfung der Sanktion dar, wohingegen der Umstand, dass der Beschwerdeführer verschiedene Beanstandungen als nicht gerechtfertigt aufzeigen konnte (vgl. E. 3.3 hiervor), sich zu seinen Gunsten auswirkt und vom Beschwerdegegner auch entsprechend berücksichtigt wurde (act. II 63, 33, Beschwerdeantwort S. 2 in fine). Die Qualifikation als mittelschweres Verschulden ist damit nicht zu beanstanden und die verfügbaren 26 Einstelltage liegen innerhalb des der Verwaltung zustehenden Ermessens. Mithin besteht keine Veranlassung, in die Ermessensausübung der Verwaltung einzugreifen.

**3.6** Nach dem Dargelegten ist der angefochtene Einspracheentscheid vom 15. September 2020 (act. II 29-34) sowohl in grundsätzlicher als auch masslicher Hinsicht nicht zu beanstanden. Die dagegen erhobene Beschwerde ist abzuweisen.

#### **4.**

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

**4.2** Bei diesem Verfahrensausgang hat der Beschwerdeführer keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (Umkehrschluss aus Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. g ATSG).

#### **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:

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.