

200 20 889 ALV
LOU/LUB/WSI

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

Urteil des Einzelrichters vom 18. Juni 2021

Verwaltungsrichter Loosli
Gerichtsschreiber Lüthi

A. _____
Beschwerdeführer

gegen

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

betreffend Einspracheentscheid vom 4. November 2020



Sachverhalt:

A.

Der 1993 geborene A._____ (Versicherter bzw. Beschwerdeführer) stand ab 1. November 2019 als nebenberuflicher ... in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit der B._____ SA (Arbeitgeberin; Akten der Arbeitslosenkasse Unia [Unia bzw. Beschwerdegegnerin; act. II] 170 f., 182 f.), welches er mit Schreiben vom 8. Februar 2020 (act. II 81) per 16. Februar 2020 kündigte. Am 17. Februar 2020 meldete er sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an (act. II] 186 f.) und stellte gleichentags Antrag auf Arbeitslosenentschädigung per 17. Februar 2020 (act. II 202-205). Mit Verfügung vom 6. Mai 2020 (act. II 136-138) stellte die Unia den Versicherten wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 17. Februar 2020 für die Dauer von 20 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Eine hiergegen erhobene Einsprache (act. II 112-119) wies sie mit Entscheid vom 4. November 2020 (act. II 62-71) ab.

B.

Mit Eingabe vom 30. November 2020 erhob der Versicherte Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 4. November 2020 und stellte folgende Rechtsbegehren:

1. Primäranspruch: Das Verwaltungsgericht hebt den angefochtenen Einspracheentscheid auf und urteilt, dass in diesem Fall kein Verschulden vorliegt, das die Kürzung des Arbeitslosengeldes rechtfertigt.
2. Sekundäranspruch: Die angefochtene Verfügung ist an die Erstinstanz zur vollständigen Abklärung des rechtserheblichen Sachverhalts und unter Wahrung der massgebenden Rechtsprinzipien (rechtliches Gehör, Verhältnismässigkeit und formelle Unterschrift) zur Neuurteilung zurückzuweisen.

Mit Beschwerdeantwort vom 21. Dezember 2020 schloss die Beschwerdegegnerin auf Abweisung der Beschwerde.

Mit Replik vom 30. Januar 2021 hielt der Beschwerdeführer sinngemäss an den beschwerdeweise gestellten Rechtsbegehren fest.

Die Beschwerdegegnerin verzichtete mit Eingabe vom 5. Februar 2021 auf Einreichung einer Duplik.

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 4. November 2020 (act. II 62-71). Streitig und zu prüfen ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Umfang von 20 Tagen ab dem 17. Februar 2020 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit.

1.3 Der Streitwert liegt bei einer Einstelldauer von 20 Tagen (vgl. E. 1.2 hiavor) und einer Taggeldhöhe von Fr. 140.-- (act. II 160) unter Fr. 20'000.--, weshalb die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zuständigkeit fällt (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 ein Eröffnungsmangel geltend, da die Verfügung der Unia vom 6. Mai 2020 nicht unterzeichnet worden sei (Beschwerde S. 2 Ziff. 3.1).

Die Verfügungen werden mit einer Rechtsmittelbelehrung versehen. Sie sind zu begründen, wenn sie den Begehren der Parteien nicht voll entsprechen. Aus einer mangelhaften Eröffnung einer Verfügung darf der betroffenen Person kein Nachteil erwachsen (Art. 49 Abs. 3 ATSG). Eine Unterschrift ist bei sozialversicherungsrechtlichen Verfügungen nicht generell verlangt; insbesondere ergibt sich die Unterschriftspflicht nicht aus dem Grundsatz der Schriftlichkeit (vgl. BGE 105 V 249 ff.) und besteht namentlich bei Verfügungen, welche IT-gestützt ausgefertigt werden, nicht (vgl. BGE 112 V 87 f.). In der Praxis werden sozialversicherungsrechtliche Verfügungen kaum je handschriftlich unterzeichnet (JELI KIESER, Kommentar zum ATSG, 4. Aufl. 2020, Art. 49 N. 57).

Zwar erkannte der Beschwerdeführer zu Recht, dass die Verfügung vom 6. Mai 2020 (act. II 136-138) nicht handschriftlich unterzeichnet wurde, die Unterschrift stellt jedoch, wie zuvor ausgeführt, bei sozialversicherungsrechtlichen Verfügungen kein generelles Gültigkeitserfordernis dar. Aus dem Briefkopf der Verfügung und den weiteren Angaben (Adresse, Name des Sachbearbeiters, Personen-Nr., SV-Nr. etc.) geht zweifelsfrei hervor, dass der mit Einsprache beanstandete Entscheid durch die Beschwerdegegnerin erlassen wurde, was der Beschwerdeführer auch nicht in Abrede stellt. Der Name des Sachbearbeiters erscheint zudem auch an anderer

Stelle in den Akten (vgl. act. II 143 f., 146). Im Übrigen hat die Beschwerdegegnerin im Verwaltungsverfahren weder die Kompetenz bzw. Zuständigkeit des Sachbearbeiters zum Erlass der Verfügung noch deren rechtliche Aussenwirkung in Zweifel gezogen (vgl. act. II 68 f. Ziff. 17 f.). Ein Eröffnungsmangel ist daher zu verneinen (vgl. dazu auch Entscheid des Bundesgerichts [BGer] vom 8. Oktober 2019, 8C_434/2019, E. 2.2).

2.2 Weiter macht der Beschwerdeführer in formeller Hinsicht eine Verletzung des rechtlichen Gehörs geltend. Die Stellungnahmen der Arbeitgeberin vom 7. April und 29. Oktober 2020 seien ihm nicht zugestellt worden, bzw. hätten ihm zugestellt werden müssen. Den Inhalt letzterer im Einspracheentscheid wiederzugeben entspreche nicht Art. 21 Abs. 1 VRPG. Die verfügende Instanz habe die Parteien anzuhören, bevor sie verfüge oder entscheide (Beschwerde S. 2 f. Ziff. 3.2).

Die Parteien haben Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung [BV; SR 101]). Das rechtliche Gehör dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht der Verfahrensbeteiligten beim Erlass von Verfügungen dar, die ihre Rechtsstellung betreffen. Dazu gehört insbesondere das Recht der Betroffenen, sich vor Erlass eines solchen Entscheides zur Sache zu äussern, erhebliche Beweise beizubringen, Einsicht in die Akten zu nehmen, mit erheblichen Beweisanträgen gehört zu werden und an der Erhebung wesentlicher Beweise entweder mitzuwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen. Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst als Mitwirkungsrecht somit alle Befugnisse, die einer Partei einzuräumen sind, damit sie in einem Verfahren ihren Standpunkt wirksam zur Geltung bringen kann (BGE 143 V 71 E. 4.1 S. 72; SVR 2019 AHV Nr. 7 S. 20 E. 3.1.1). Nach der Rechtsprechung kann eine nicht besonders schwerwiegende Verletzung des rechtlichen Gehörs als geheilt gelten, wenn die betroffene Person die Möglichkeit erhält, sich vor einer Beschwerdeinstanz zu äussern, die sowohl den Sachverhalt wie die Rechtslage frei überprüfen kann. Die Heilung eines allfälligen Mangels soll aber die Ausnahme bleiben (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 bei einer schwerwiegenden Verletzung des rechtlichen Gehörs abzusehen, wenn und soweit die Rückweisung zu einem formalistischen Leerlauf und damit zu unnötigen Verzögerungen führen würde, 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).

Bereits vor Erlass der mit Einsprache angefochtenen Verfügung vom 6. Mai 2020 (act. II 136-138) legte der Beschwerdeführer gegenüber der Beschwerdegegnerin in dem als "Stellungnahme im Voraus zur Kündigung an B. _____ SA" bezeichneten Schreiben vom 17. Dezember 2018 (recte: wohl Februar 2020; Eingangsdatum: 19. Februar 2020; act. II 185) die Gründe, welche ihn zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses veranlasst hatten, dar. Sodann gewährte ihm die Beschwerdegegnerin mit Schreiben vom 7. April 2020 (act. II 161) und damit vor Erlass der angefochtenen Verfügung erneut Gelegenheit, eine Stellungnahme zum Kündigungsgrund einzureichen, welche er mit Schreiben vom 17. Dezember 2018 (recte: wohl April 2020; Eingangsdatum: 21. April 2020; act. II 155; vgl. auch act. II 124) wahrnahm. Die verfügende Instanz hat damit den Beschwerdeführer vor der Verfügung angehört bzw. ihm das rechtliche Gehör gewährt. Unerheblich ist, dass die Beschwerdegegnerin ihm die Aktennotiz vom 23. April 2020 über das Telefongespräch mit der Arbeitgeberin nicht weitergeleitet hat. Die Parteien müssen nicht angehört werden vor Verfügungen, die durch Einsprache anfechtbar sind (Art. 42 ATSG). Unter diesen Umständen zielt auch der Einwand, die Beschwerdegegnerin dürfe die notwendigen Sachverhaltsabklärungen nicht einfach ins Einspracheverfahren verschieben (Beschwerde S. 3 Ziff. 3.3), ins Leere, klärte sie doch offensichtlich den Sachverhalt vor Verfügungserlass ab. Dass die Beschwerdegegnerin im Einspracheverfahren von der Arbeitgeberin eine zusätzliche Stellungnahme vom 29. Oktober 2020 (act. II 72) einholte, vermag daran nichts zu ändern, zumal die in der Einsprache vorgebrachten Einwände dazu Anlass gaben. Letztlich kann aber offen bleiben, ob eine Verletzung des rechtlichen Gehörs insbesondere auch hinsichtlich der im Einspracheverfahren eingeholten Stellungnahme der Arbeitgeberin vom 29. Oktober

2020 (act. II 72) vorliegt, wenn ein Versicherter gar nie – auch nicht vor Beschwerdeerhebung – Akteneinsicht verlangt hat. Denn eine allfällige Verletzung des rechtlichen Gehörs wäre hier so oder anders geheilt, wurde doch die besagte Stellungnahme, wie der Beschwerdeführer selbst ausführt (Beschwerde S. 3 Ziff. 3), im angefochtenen Einspracheentscheid ausführlich wiedergegeben (act. II 65 Ziff. 7), sodass er davon hat Kenntnis nehmen und sich vor dem angerufenen Gericht – das sowohl den Sachverhalt wie auch die Rechtslage und die Angemessenheit frei überprüfen kann – äussern können. Im Übrigen war es dem Beschwerdeführer ohne weiteres möglich, gestützt auf den angefochtenen Einspracheentscheid eine ausführlich begründete Beschwerde einzureichen, zumal die Beschwerdegegnerin darin die wesentlichen Überlegungen genannt hat, von denen sie sich hat leiten lassen und auf welche sich deren Entscheid stützt. Ausserdem muss sie sich nicht ausdrücklich mit jeder tatbeständlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinandersetzen sondern sie kann sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (BGE 136 I 229 E. 5.2 S. 236, 124 V 180 E. 1a S. 181; SVR 2020 AHV Nr. 2 S. 5 E. 4, 2017 KV Nr. 6 S. 30 E. 5).

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; Entscheid BGer vom 9. Juni 2017, 8C_66/2017, E. 2). Eine 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 das seit 1. November 2019 bestehende (unbefristete) Arbeitsverhältnis mit der B. _____ SA am 8. Februar 2020 per 16. Februar 2020 kündigte (act. II 81, 170 f., 182 f., 186, 202 f.). Es liegen gestützt auf die Akten keine Hinweise vor, dass die Arbeitgeberin ihn gezwungen hätte, von sich aus zu kündigen. Daran vermag auch die mit E-Mail vom 31. Januar 2020 (act. II 76) bzw. Schreiben vom 7. Februar 2020 (act. II 154) ausgesprochene Verwarnung mit Kündigungsandrohung der Arbeitgeberin nichts zu ändern. Aus deren Ausführungen kann nicht geschlossen werden, der Beschwerdeführer sei von ihr zur Kündigung gedrängt worden. Das Vorbringen des Beschwerdeführers, er habe sich entschlossen, der fristlosen Entlassung zuvor zu kommen und von seinem Recht zur kurzfristigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses Gebrauch zu machen (Replik S. 4 Ziff. 1.4.4), überzeugt daher nicht.

Angesichts der arbeitsvertraglichen Regelung vom 31. Oktober 2019, wonach der Einsatzplan je nach Bedarf der Arbeitgeberin sowie der angekündigten Verfügbarkeit des Arbeitnehmers erstellt werde und die Arbeitszeit daher von Monat zu Monat variieren könne sowie der Entlohnung im Stundenlohn (act. II 182 Ziff. 2.2 und 4.1), ist von einem sog. Arbeitsverhältnis

auf Abruf auszugehen (vgl. ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, Art. 319 N 18). Eine Garantie für einen bestimmten Beschäftigungsgrad wurde darin nicht vorgesehen. Darüber hinaus bestehen keine Hinweise darauf, dass die Arbeitgeberin den Beschwerdeführer vorübergehend weniger oder gar nicht mehr zur Arbeit aufgefordert hätte und dass sie auch weiterhin nicht beabsichtigt hätte, ihn wie bisher zur Arbeit aufzubieten (vgl. AVIG-Praxis ALE des Staatssekretariats für Wirtschaft [SECO], Rz. B98 [abrufbar unter <www.arbeit.swiss>]).

Der Beschwerdeführer macht zwar weiter geltend, er habe während der Probezeit eine andere Stelle gesucht, die ihm auch praktisch sicher zugesagt gewesen sei, gesteht jedoch selber ein, die Anstellung habe sich dann aber im letzten Moment zerschlagen (act. II 156 Ziff. 4; Beschwerde S. 10 Ziff. 3.7 lit. d). Folglich hat er sein Arbeitsverhältnis mit der B. _____ SA aufgelöst, ohne dass ihm im Kündigungszeitpunkt eine neue Stelle tatsächlich zugesichert gewesen war. Damit begründet die Kündigung durch den Beschwerdeführer grundsätzlich eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV (vgl. E. 3.1 hiavor). Durch sein Verhalten ging er das Risiko ein, länger arbeitslos zu bleiben. Zu prüfen ist somit die Frage der Zumutbarkeit des Verbleibens am bisherigen Arbeitsplatz (vgl. E. 3.1 in fine und 3.2 hiavor).

4.2 Im Rahmen der Abklärung des Kündigungsgrundes (act. II 161) machte der Beschwerdeführer im Schreiben vom 17. Dezember 2018 (recte: wohl April 2020; act. II 124 f. und act. II 155 f. jeweils Ziff. 1 f.) gegenüber der Beschwerdegegnerin geltend, es sei ihm nicht möglich gewesen, die (zeitlich engen) Einsatzpläne einzuhalten. Gemäss den Akten hielten sich nach Ansicht der Arbeitgeberin denn auch diverse andere Mitarbeiter nicht an die Einsatzpläne und es erfolgten deshalb zunächst per E-Mail vom 31. Januar 2020 (act. II 76) allgemeine Verwarnungen mit Kündigungsandrohung gleichzeitig an mehrere Mitarbeitende – mitunter auch den Beschwerdeführer – in harschem Ton (act. II 76) und anschliessend noch individuell schriftlich am 7. Februar 2020 für den Beschwerdeführer (act. II 154). In der Begründung der Einsprache vom 27. Mai 2020 führte er zudem aus, das Arbeitsklima sei unzumutbar, zerrüttet, unmöglich und sehr frustrierend gewesen (act. II 113 Ziff. 3.2 lit. b).

Ungeachtet allfälliger Verfehlungen der Angestellten der Arbeitgeberin erscheinen die kollektive Verwarnung per Mail wie auch die darin angeschlagene Ausdrucksweise und verbale Behandlung der Angestellten als ungewöhnlich und lassen angesichts der groben Tonlage ohne weiteres auf ein angespanntes Verhältnis zwischen der Arbeitgeberin sowie den Arbeitnehmenden schliessen und sie bestätigen zweifellos allgemein einen gewissen Druck und Schwierigkeiten im Betrieb.

Anhand der Akten bleibt unklar, ob der Beschwerdeführer ab Februar 2020 mit einem bestimmten Beschäftigungsgrad und fixem Monatslohn fest angestellt wurde, ein entsprechender (neuer schriftlicher) Arbeitsvertrag fehlt soweit ersichtlich. Gegen eine entsprechende Anstellung ab Februar 2020 sprechen jedenfalls der am 31. Oktober 2019 abgeschlossene unbefristete Arbeitsvertrag auf Abruf, zumal dieser keine Angaben über einen Wechsel zu einem Voll- oder Teilzeitarbeitsverhältnis mit bestimmtem Beschäftigungsgrad enthält (act. II 182 f.), die vagen Bedingungen der Arbeitgeberin, wie etwa "Nach Ablauf der Probezeit wird je nach Situation auf einen Fest- und/oder Teilzeitvertrag geändert" (act. II 78), sowie die unklare Verknüpfung einer Anstellung mit den Aufträgen und dem Geschäftsverlauf (act. II 72 Ziff. 4, act. II 75). Insofern kann ungeachtet der umstrittenen und unklaren Lohnregelung jedenfalls nicht gesagt werden, der Beschwerdeführer sei per Februar 2020 in eine Anstellung mit bestimmtem Beschäftigungsgrad bzw. fixem Monatslohn gewechselt, sondern lief überwiegend wahrscheinlich (vgl. BGE 144 V 427 E. 3.2 S. 429) das am 31. Oktober 2019 abgeschlossene Arbeitsverhältnis auf Abruf weiter. Sodann lässt sich anhand der Akten – entgegen den beschwerdeführerischen Vorbringen (Beschwerde S. 3 ff. Ziff. 3.4 f.) – nicht erhärten, dass die vereinbarte dreimonatige Probezeit (vgl. Arbeitsvertrag vom 31. Oktober 2019 [act. II 182 f.] i.V.m. Art. 9 Abs. 2 des als integrierenden Bestandteil bildenden Gesamtarbeitsvertrages [GAV] für den Bereich der [abrufbar unter <www.seco.admin.ch>, Rubrik: Arbeit/Personenfreizügigkeit und Arbeitsbeziehungen/Gesamtarbeitsverträge/Gesamtarbeitsverträge Bund/Allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge]), welche auch bei der Arbeit auf Abruf der vertraglich zulässigen Höchstdauer entspricht (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 335b N 14), im Zeit der Kündigung des Beschwerdeführers vom 8. Februar 2020 (act. II 81) ange-

dauert hätte. Daran vermag auch die vom Beschwerdeführer in der Beschwerde (S. 4 Ziff. 3.4 lit. b) abgebildete Nachricht der Arbeitgeberin vom 10. Februar 2020 nichts zu ändern. Wird eine längere Probezeit vereinbart als drei Monate, so ist die Abmachung zwar nicht nichtig (dann würde die gesetzliche Frist von einem Monat gelten), sondern nur teilnichtig, d.h. sie wird auf drei Monate reduziert (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 335b N 5). Zudem bestehen auch keine Hinweise für eine Verhinderung an der Arbeitsleistung (infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen, gesetzlichen Pflicht), welche die Probezeit um die Dauer der Verhinderung verlängerte (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 335b N 13; vgl. auch Lohnabrechnungen der Monate November, Dezember 2019 und Januar 2020; act. II 189-191). Entsprechendes wird denn auch nicht geltend gemacht. Letztlich kann jedoch die Frage nach der Dauer der Probezeit offenbleiben, denn – selbst bei Annahme von deren Fortdauer und einer Kündigungsfrist von lediglich sieben Tagen – ist im Rahmen der Schadenminderungspflicht und des zumutbaren Verbleibens an der Arbeitsstelle (vgl. E. 4.3 hiernach) die Kündigung per 16. Februar 2020 dem Beschwerdeführer als verfrüht vorzuwerfen.

4.3 Aufgrund des ungewöhnlichen und harschen Verhaltens der Arbeitgeberin im Rahmen der Verwarnung vom 31. Januar bzw. 7. Februar 2020 (act. II 76, 154) sowie der unterschiedlichen Auffassung bzw. Differenzen hinsichtlich der Art und Weise der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach vollendeter Probezeit erscheint zwar der Entschluss zur Selbstkündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses mit der B. _____ SA bis zu einem bestimmten Grad als verständlich. Jedoch ist hier im allein massgebenden, arbeitslosenversicherungsrechtlichen Kontext festzuhalten, dass es dem Beschwerdeführer zumutbar gewesen wäre, das Arbeitsverhältnis erst zu kündigen, wenn er eine neue Stelle zugesichert gehabt hätte. Ein schlechtes Arbeits-/Betriebsklima sowie Meinungsverschiedenheiten und Spannungen zu den Vorgesetzten vermögen eine Unzumutbarkeit des Verbleibens am bisherigen Arbeitsplatz nicht zu begründen (vgl. E. 3.2 hier vor). Die Verhältnisse an der Arbeit mögen für den Beschwerdeführer subjektiv unbefriedigend gewesen sein, rechtfertigen jedoch unter Berücksichtigung der strengen bundesgerichtlichen Rechtsprechung keine vorzeitige

Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Auch wenn dem Beschwerdeführer gemäss den arbeitsvertraglichen Bestimmungen kein bestimmter Beschäftigungsgrad garantiert wurde, handelt es sich nicht um ein Arbeitsverhältnis mit ausserordentlichen und nicht absehbaren Beschäftigungsschwankungen, die eine Arbeit im Sinne von Art. 16 Abs. 2 lit. g AVIG unzumutbar erscheinen lassen (vgl. AVIG-Praxis ALE Rz. B99 und D26). Der Beschwerdeführer arbeitete im November 2019 167.62 Stunden (inkl. 12 Std. "e-learning"; act. II 191), im Dezember 2019 171.55 Stunden (act. II 190) sowie im Januar 2020 198.72 Stunden (act. II 189) und erzielte dabei jeweils Nettolöhne (inkl. Dienstspesen) von Fr. 3'753.70, Fr. 3'817.70 und Fr. 4'764.00. Die Arbeitseinsätze waren ferner gemäss den arbeitsvertraglichen Bestimmungen nicht unvorhersehbar, sondern richteten sich mitunter auch nach der angekündigten Verfügbarkeit des Arbeitnehmers (act. II 182 Ziff. 2.2) und waren somit vom Beschwerdeführer seiner Kapazität entsprechend planbar. Eine ständige – die Arbeit als unzumutbar begründende – Abrufbereitschaft war nicht erforderlich (vgl. AVIG-Praxis ALE Rz. B296). Schliesslich ist eine Unzumutbarkeit für das Verbleiben am bisherigen Arbeitsplatz auch aus medizinischer Sicht nicht erstellt und wird auch nicht geltend gemacht. Ein entsprechendes Arztzeugnis wurde nicht vorgelegt, welches eine gesundheitsbedingte Unzumutbarkeit des Verbleibs – bis zum Finden einer neuen Stelle – bestätigt hätte.

4.4 Zusammenfassend wäre es dem Beschwerdeführer zumutbar gewesen, sein Arbeitsverhältnis weiterzuführen und mit einer Kündigung zu warten, bis er eine neue Arbeitsstelle gefunden hätte. Die Arbeitslosigkeit infolge der Selbstkündigung vom 8. Februar 2020 (act. II 81) ohne zugesicherte andere Stelle gilt damit als selbstverschuldet (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV), weshalb der Beschwerdeführer gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in der Anspruchsberechtigung einzustellen ist (vgl. E. 3.1 f. hiavor). Der Sachverhalt erweist sich als hinreichend abgeklärt und auf weitere Beweissmassnahmen kann in antizipierter Beweiswürdigung verzichtet werden (BGE 136 I 229 E. 5.3 S. 236, 124 V 90E. 4b S.94, 122 V 157E. 1d S. 162; SVR 2017 ALV Nr. 6 S. 18 E. 4.2).

4.5 Zu prüfen bleibt die Angemessenheit der verfügbaren Sanktion von 20 Einstelltagen ab dem 17. Februar 2020.

4.5.1 Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG) 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). Die Dauer der Einstellung 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). Nach Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV liegt unter anderem ein schweres Verschulden vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben hat.

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; SVR 2020 ALV Nr. 11 S. 36 E. 3.3; ARV 2020 S. 95 E. 4.2).

4.5.2 Indem die Beschwerdegegnerin eine Einstellung von 20 Tagen verfügte (act. II 137), qualifizierte sie das Verschulden des Beschwerdeführers als mittelschwer im unteren Bereich (vgl. E. 4.5.1 hiervor). Wenn – wie hier – eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben wird, liegt grundsätzlich ein schweres Verschulden gemäss Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV vor (vgl. auch das Einstellraster gemäss AVIG-Praxis ALE Rz. D75 Ziff. 1.D). Art. 45 Abs. 3 AVIV bildet deshalb bei Einstellungen nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV die Regel, von welcher jedoch bei Vorliegen besonderer Umstände im Einzelfall abgewichen werden darf. Dabei ist das Vorliegen entschuldbarer Gründe im Sinne von Art. 45 Abs. 3 AVIV für eine allfällige Milderung der Sanktion massgebend, sofern solche eine Sanktion nicht geradezu ausschliessen. Diese im konkreten Einzelfall liegenden Gründe können sich auf die Situation der betroffenen Person oder auf eine objektive Gegebenheit beziehen (BARBARA KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Aufl. 2019, Art. 30 S. 203; Ent-

scheid des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; heute BGer] vom 4. April 2007, C 186/06, E. 2; BGE 130 V 125 E. 3.2 S. 126). Mit Blick auf die schuld mindernd zu berücksichtigenden Umstände des Beschwerdeführers, insbesondere dem harschen gestörten Betriebsklima, den Spannungen zu den Vorgesetzten wie auch den unbestimmten Angaben betreffend Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach vollendeter Probezeit, erscheint die auf 20 Einstelltage festgesetzte Sanktion vertretbar. Es besteht kein triftiger Grund, in das Ermessen der Verwaltung einzugreifen (vgl. E. 4.5.1 hiervor).

4.6 Nach dem Dargelegten ist die mit Einspracheentscheid vom 4. November 2020 (act. II 62-71) bestätigte Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 20 Tagen ab dem 17. Februar 2020 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Ergebnis nicht zu beanstanden. Die Beschwerde ist abzuweisen.

5.

5.1 Es sind keine Verfahrenskosten zu erheben (Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. aArt. 61 lit. a ATSG in der bis 31. Dezember 2020 gültig gewesenen und hier anwendbaren Fassung [vgl. Art 83 ATSG]).

5.2 Bei diesem Verfahrensausgang hat der unterliegende Beschwerdeführer keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (Umkehrschluss aus Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. g ATSG); der Beschwerdegegnerin steht praxisgemäss ebenfalls keine Parteientschädigung zu (Art. 104 Abs. 4 i.V.m. Art. 2 Abs. 1 lit. c VRPG).

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. _____ (mitsamt Kopie der Eingabe der Beschwerdegegnerin vom 5. Februar 2021)
 - Arbeitslosenkasse Unia
 - 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.