

200 22 59 ALV
KNB/BOC/LAB

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

Urteil des Einzelrichters vom 31. März 2022

Verwaltungsrichter Knapp
Gerichtsschreiberin Bossert

A. _____
vertreten durch Rechtsanwalt B. _____
Beschwerdeführer

gegen

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

betreffend Einspracheentscheid vom 27. Dezember 2021



Sachverhalt:

A.

Der 1982 geborene A._____ (nachfolgend: Versicherter bzw. Beschwerdeführer) meldete sich am 10. November 2020 zur Arbeitsvermittlung an und stellte am 22. November 2020 einen Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 11. November 2020 (Akten des Amtes für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern [nachfolgend: AVA bzw. Beschwerdegegner; act. II] 143 f., 185 - 188). Da laut dem vom Versicherten eingereichten Kündigungsschreiben der C._____ AG vom 14. Oktober 2020 (act. II 189) das entsprechende Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Versicherten fristlos aufgelöst worden sei, gab die Arbeitslosenkasse, Zahlstelle ..., diesem mit Schreiben vom 1. Dezember 2020 (act. II 169 - 172) Gelegenheit, sich zum Kündigungsgrund zu äussern, wovon der Versicherte mit Schreiben vom 3. Dezember 2020 (act. II 142, 160) Gebrauch machte. Daraufhin stellte die Arbeitslosenkasse, Zahlstelle ..., den Versicherten mit Verfügung vom 9. Dezember 2020 (act. II 139 - 141) wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 15. Oktober 2020 für 48 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Dagegen erhob der Versicherte, vertreten durch Rechtsanwältin D._____, am 13. Januar 2021 Einsprache (act. II 99 - 108). Nachdem die Rechtsvertreterin des Versicherten nach einer erfolglosen Schlichtungsverhandlung im arbeitsrechtlichen Verfahren gegen die C._____ AG die Klageeinreichung in Aussicht gestellt hatte (act. II 92, 107), sistierte die Arbeitslosenkasse, Fachdienst, am 2. Februar 2021 (act. II 86 - 88) das Einspracheverfahren bis zum rechtskräftigen Urteil in der arbeitsrechtlichen Streitigkeit.

Nachdem der Versicherte, neu vertreten durch Rechtsanwalt B._____, die Arbeitslosenkasse über den Abschluss des arbeitsrechtlichen Verfahrens in Form einer Vergleichsvereinbarung vom 18. bzw. 20. August 2021 mit entsprechender Abschreibungsverfügung des Regionalgerichts ... vom 25. August 2021 (act. II 68 - 83) informiert hatte, hiess die Arbeitslosenkasse, Fachdienst, mit Einspracheentscheid vom 27. Dezember 2021 (act. II 52 - 61) die Einsprache vom 13. Januar 2021 teilweise gut, indem das verfügte Einstellmass von 48 Tagen auf 36 Tage reduziert wurde.

B.

Dagegen erhob der Versicherte, weiterhin vertreten durch Rechtsanwalt B._____, am 21. Januar 2022 (Postaufgabe) Beschwerde. Er stellt die folgenden Rechtsbegehren:

1. Die vorliegende Beschwerde sei im Sinne der nachstehenden Erwägungen gutzuheissen.
2. Der Einspracheentscheid der Arbeitslosenkasse des Kantons Bern, Lagerhausweg 10, Postfach 502, 3018 Bern, vom 27. Dezember 2021 sei aufzuheben.
3. Die Arbeitslosenkasse des Kantons Bern, Zahlstelle ..., ..., sei anzuweisen, dem Beschwerdeführer im Sinne der nachstehenden Erwägungen das rückwirkend seit dem 15. Oktober 2020 geschuldete Arbeitslosentaggeld in Höhe von Fr. 169.50 pro Arbeitstag auf das der Arbeitslosenkasse bekannte Konto des Beschwerdeführers auszuzahlen.
4. Es sei dem Beschwerdeführer für die Abrechnungen der Arbeitslosenkasse des Kantons Bern, Zahlstelle ..., ..., vom November 2020, Dezember 2020 und Januar 2021, im Sinne einer Rücknahme, korrigierte Abrechnungen bzw. Verfügungen im Sinne des Antrags Ziff. 3 zuzustellen.
5. Eventualiter sei, sofern die Vereinbarkeit der Auferlegung einer Sanktion (Einstelltage) bejaht wird, Ziffer 1 des Entscheides der Vorinstanz vom 27. Dezember 2021 aufzuheben und der Angemessenheit der auferlegten Sanktion eine rechtliche Prüfung zu unterziehen.
6. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge.

Mit Beschwerdeantwort vom 2. März 2022 beantragt der Beschwerdegegner die 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. 2 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 Angefochten ist der Einspracheentscheid vom 27. Dezember 2021 (act. II 52 - 61). Streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer zu Recht für 36 Tage in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit eingestellt hat.

1.3 Bei 36 umstrittenen Taggeldern in der Höhe von Fr. 169.50 (vgl. act. II 138) liegt der Streitwert mit Fr. 6'102.-- 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 Die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, muss mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (Art. 17 Abs. 1 Satz 1 AVIG).

2.2 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).

2.3 Die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses "im gegenseitigen Einverständnis" gilt aus der Sicht der Arbeitslosenversicherung als Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin, sofern diese nicht gezwungen waren, ihr Einverständnis zu geben, um z.B. einer drohenden Kündigung zuvorzukommen (ARV 1979 S. 120 E. 3; Entscheid des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG, heute Bundesgericht {BGer}] vom 16. Februar 2005, C 212/04, E. 1.2.2).

2.4 Von einer freiwilligen Preisgabe der Beschäftigung im Sinne einer Selbstkündigung kann gemäss den massgebenden staatsvertraglichen Bestimmungen dann nicht gesprochen werden, wenn eine versicherte Person die Beschäftigung nicht von sich aus aufgibt, sondern vom Arbeitgeber oder durch die Entwicklung am Arbeitsplatz zur Kündigung gedrängt wird. Gleiches gilt für den Fall, da die versicherte Person für das Verlassen der

Stelle legitime Gründe zu nennen vermag (BGE 124 V 234 E. 4b aa S. 238; ARV 2009 S. 265 E. 2.2).

Stellt ein Arbeitgeber eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer unmissverständlich vor die Alternative, entweder selbst zu kündigen oder sonst die Kündigung des Arbeitgebers entgegenzunehmen, so ist die Selbstkündigung durch die versicherte Person einer Kündigung durch den Arbeitgeber gleichzusetzen. Die Frage der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit ist in einem solchen Falle unter dem Gesichtspunkt von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV zu prüfen (BGE 124 V 234 E. 2b S. 235; ARV 1980 S. 15 E. 2a und 2b).

2.5 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 des 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).

3.

3.1 In der Beschwerde (S. 3 ff.) werden die Entwicklungen bis zum 14. Oktober 2020 (Datum Kündigung) sowie die Ereignisse des besagten Tages im Wesentlichen wie folgt geschildert:

Der Beschwerdeführer sei seit dem 1. Juli 2018 bei der C._____ AG zu einem 100 %-Pensum zunächst als ... angestellt und im Jahr 2019 zum ... (mit Verantwortung für zwei Mitarbeiter) befördert worden. Das Arbeitsverhältnis habe mit dem Schreiben vom 14. Oktober 2020 am selben Datum durch die schriftliche Kündigung der C._____ AG geendet. Einer der dem Beschwerdeführer unterstellten Mitarbeiter habe von Beginn weg teilweise Mühe gehabt, die Autorität des Beschwerdeführers anzuerkennen. Dies habe seitens des Beschwerdeführers immer wieder Geduld sowie Mehraufwand erfordert. Auch habe die Einweisung des Mitarbeiters ab und an zu Diskussionen über das Rollenverständnis und die Arbeitsteilung geführt. In der Folge habe der Beschwerdeführer dem Geschäftsführer der C._____ AG mehrmals die Probleme mit dem besagten Mitarbeiter mitgeteilt, woraufhin der Geschäftsführer dem Beschwerdeführer einzelne Ratschläge zur Lösung der Schwierigkeiten gegeben habe. Ende September 2020 habe sich der Beschwerdeführer beim Betrieb einer ... am Finger verletzt, woraufhin er von seinem Arzt für drei Wochen krankgeschrieben worden sei. Nach zwei Wochen der Krankschreibung habe der Geschäftsführer um Mitteilung der Telefonnummer des behandelnden Arztes ersucht, da er sich erkundigen wolle, ob der Beschwerdeführer aufgrund der hohen Auftragslage im Betrieb administrative Arbeiten im Büro verrichten könne. Dieses Ersuchen habe der Beschwerdeführer aufgrund von Misstrauen gegenüber dem Geschäftsführer abgelehnt. Am 14. Oktober 2020, zwei Tage nach Ende der Krankschreibung, sei es zu den fraglichen Ereignissen gekommen, die zur arbeitsrechtlichen Klage geführt hätten. Aufgrund der hohen Auftragslage sei erhöhtes Engagement aller Mitarbeitenden und Mehrarbeit gefordert gewesen. Leider habe sich wiederum der besagte Mitarbeiter des Beschwerdeführers quer gestellt und habe die Anweisungen nur ungenügend befolgt. Der Beschwerdeführer sei nach einer nicht zielführenden Diskussion mit dem Mitarbeiter im Büro des Geschäftsführers erschienen. In einer emotional aufgeladenen Diskussion, wo erstmals von Kündigung die Rede gewesen sei, habe der Beschwerdeführer bekannt gegeben, dass er jetzt aufgrund der negativen Emotionen nach Hause gehe und seine Kündigung schreiben wolle. In dieser Situation könne er sich schlecht vorstellen, noch länger im Betrieb tätig zu sein, daher erwäge er die ordentliche Kündigung auf Ende Jahr. Der Geschäftsführer sei mit diesem Vorgehen zunächst scheinbar einverstanden gewesen. Als der Be-

schwerdeführer jedoch den Arbeitsort habe verlassen wollen, habe ihn der Geschäftsführer aufgefordert zu warten, er werde umgehend ein Schreiben aufsetzen. Der Geschäftsführer habe verlauten lassen, dass es Arbeitsverweigerung sei, wenn er nun die Arbeitsstätte verlasse. Nach zirka zwanzig Minuten habe der Geschäftsführer dem Beschwerdeführer ein Schreiben vorgelegt und ihn gebeten, dieses zu unterzeichnen. Der Beschwerdeführer habe das Schreiben rasch quer durchgelesen und unterzeichnet, er habe einfach möglichst schnell diese Situation hinter sich bringen wollen, damit er sich zu Hause habe beruhigen können. Ergänzend sei zu erwähnen, dass der Beschwerdeführer aufgrund der unbefriedigenden Situation mit dem Mitarbeiter seit einigen Wochen vor der fristlosen, einseitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses unter Schlafstörungen gelitten habe und der emotionale Stress ihm auch auf den Appetit geschlagen habe. Er habe bemerkt, dass eine Veränderung der Situation nötig gewesen sei bzw. dass das Verhalten des Mitarbeiters ihm gegenüber rasch habe ändern müssen, ansonsten wolle er das Arbeitsverhältnis auf Ende Jahr beenden und sich eine neue Herausforderung suchen. Die C. _____ AG, die von der konflikthaftern und ungunsten Situation gewusst habe, habe keine genügenden Massnahmen zum Schutz des Beschwerdeführers als Arbeitnehmer ergriffen, um ihrer Fürsorgepflicht nachzukommen.

Zur verfügten Einstellung in der Anspruchsberechtigung wird in der Beschwerde (S. 7) im Wesentlichen vorgebracht, der Beschwerdegegner gehe fälschlicherweise von einem Fall der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Zusicherung einer neuen Stelle aus, ohne dabei den massgeblichen Umstand gewertet zu haben, dass der Beschwerdeführer mit der Kündigung nie einverstanden gewesen sei. Vielmehr sei dem Beschwerdeführer ungerechtfertigt gekündigt worden, was bereits aufgrund der mit der C. _____ AG geschlossenen Vereinbarung vom 18. bzw. 20. August 2021 klar ersichtlich sei. Weiter sei dem Umstand Rechnung zu tragen, dass sich der Beschwerdeführer mittels arbeitsrechtlicher Klage zur Wehr gesetzt habe und dass Einstelltag vor diesem Hintergrund ungerechtfertigt erschienen.

3.2 Demgegenüber bringt der Beschwerdegegner im Wesentlichen vor (Beschwerdeantwort S. 5), gemäss Arbeitgeberbescheinigung sei das Ar-

beitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen per sofort am 14. Oktober 2020 ohne Einhaltung der zweimonatigen Kündigungsfrist aufgelöst worden. Bei einer Kündigung im gegenseitigen Einvernehmen handle es sich gemäss aktueller Gerichtspraxis um eine Kündigung durch den Arbeitnehmer. Zudem sei im Kündigungsschreiben vermerkt, dass das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Beschwerdeführers fristlos aufgelöst worden sei. Der Erhalt der Vertragsauflösung vom 14. Oktober 2020 sei durch den Beschwerdeführer mittels Unterschrift bestätigt worden. In der Einsprache sei zudem erwähnt worden, dass der Beschwerdeführer seit einigen Wochen bereits gemerkt habe, dass eine Veränderung der Situation nötig gewesen sei bzw. dass das Verhalten des Mitarbeiters ihm gegenüber rasch hätte ändern müssen. Der Beschwerdeführer habe somit bereits seit einiger Zeit beabsichtigt gehabt, das Arbeitsverhältnis per Ende Jahr 2020 beenden zu wollen und sich eine neue Herausforderung zu suchen. Gestützt auf diese Sachlage sei mit überwiegender Wahrscheinlichkeit anzunehmen, dass der Beschwerdeführer auch effektiv die Kündigung im Oktober 2020 per Ende Dezember 2020 eingereicht hätte. Zum Zeitpunkt der Kündigung sei keine Stelle zugesichert gewesen, der Beschwerdeführer sei dabei bewusst das Risiko eingegangen, arbeitslos zu werden (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV). Zudem habe der Beschwerdeführer bereits vor der fristlosen Kündigung seit einigen Wochen unter Schlafstörungen gelitten und der emotionale Stress habe ihm auch auf den Appetit geschlagen. Er habe bereits wegen der konflikthafter Situation beabsichtigt, das Arbeitsverhältnis auf Ende Jahr zu beenden und sich eine neue Herausforderung zu suchen.

3.3 Dem mit "Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses" betitelten und per Einschreiben an den Beschwerdeführer adressierten Schriftstück vom 14. Oktober 2020 (act. II 189) ist Folgendes zu entnehmen: "Hiermit lösen wir das zwischen der C._____ AG und ihnen bestehende Arbeitsverhältnis, begründet durch den Arbeitsvertrag vom 1. Juli 2018 zum 14. Okt. 2020, auf ihren Wunsch fristlos auf. Wir bedauern diesen Schritt sehr, aber wenn sie sich nicht mehr im Stande sehen in unserem Betrieb und vor allem im ... Team zu arbeiten, entsprechen wir ihrem Wunsch einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Hiermit bestätige ich, A._____, die originalunterzeichnete Vertragsauflösung vom 14. Oktober

2020 erhalten zu haben." Unterzeichnet wurde dieses Schriftstück vom Geschäftsführer der C. _____ AG und einem Mitarbeiter der Personalabteilung der C. _____ AG sowie vom Beschwerdeführer. Weiter ist den Akten zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer gegen die C. _____ AG im Zusammenhang mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ein arbeitsrechtliches Verfahren eingeleitet hat (Schlichtungsgesuch vom 23. November 2020 [act. II 124 - 131]; Klage vom 27. April 2021 [act. II 72 - 83]), welches in einer aussergerichtlichen Vergleichsvereinbarung vom 18. bzw. 20. August 2021 (act. II 71) mit entsprechender Abschreibung des Verfahrens (act. II 69 f.) mündete. Gemäss der genannten Vergleichsvereinbarung hatte die ehemalige Arbeitgeberin dem Beschwerdeführer unpräjudiziell und ohne Anerkennung einer Rechtspflicht einen einmaligen Betrag von Fr. 10'000.-- brutto zu bezahlen (act. II 71).

3.4 Mit Blick auf die gesamten Umstände ist erstellt, dass die Initiative zur Auflösung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses vom Beschwerdeführer ausging. Gemäss seinen eigenen Schilderungen (vgl. E. 3.1 hiavor) wollte er am 14. Oktober 2020 nach Hause gehen und seine Kündigung schreiben, er erwog die ordentliche Kündigung auf Ende Jahr. Zudem war der Beschwerdeführer durch die unbefriedigende Situation mit dem untergebenen Mitarbeiter belastet und erwog schon vor dem 14. Oktober 2020 – falls keine Änderung der Situation eintreten würde – die Kündigung des Arbeitsverhältnisses per Ende Jahr. Folglich kann er aus dem Umstand, dass die ehemalige Arbeitgeberin das Kündigungsschreiben aufgesetzt hat, nichts zu seinen Gunsten ableiten. Darin wird denn auch explizit festgehalten, dass die Kündigung auf Wunsch des Beschwerdeführers erfolgte. Soweit der Beschwerdeführer geltend macht, er sei nie mit der Kündigung einverstanden gewesen (vgl. E. 3.1 hiavor), ist festzuhalten, dass sich dieses fehlende Einverständnis lediglich auf die Fristlosigkeit der Kündigung bezog. Wie erwähnt ist überwiegend wahrscheinlich erstellt, dass er ohnehin per Ende 2020 kündigen wollte und letztlich hat er eine Vergleichsvereinbarung abgeschlossen (act. II 71), bei welcher er rund zwei Monatslöhne erhalten hat (vgl. act. II 71 i.V.m. act. II 73 Rechtsbegehren Ziff. 1; die Kündigungsfrist betrug zwei Monate [vgl. act. II 74]). Nach dem Dargelegten ist im Ergebnis von einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen auszugehen. Da weder die Aktenlage

noch die Vorbringen des Beschwerdeführers darauf schliessen lassen, dass die ehemalige Arbeitgeberin auf die Beendigung des Anstellungsverhältnisses gedrängt hätte (vgl. E. 2.3 und 2.4 hiervor), sondern diese sich erst auf dessen Aussagen und Initiative vom 14. Oktober 2020 hin – er wolle jetzt nach Hause gehen und seine Kündigung schreiben – ihrerseits zum besagten Kündigungsschreiben veranlasst sah, ist diese Auflösung (wenn auch nicht als fristlose Kündigung) als Selbstkündigung im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV zu werten. Folglich ist zu beurteilen, ob der Verbleib in der unbefristeten Stelle geradezu unzumutbar und der Beschwerdeführer daher aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht berechtigt war, das Arbeitsverhältnis ohne Zusicherung einer neuen Stelle zu beenden. Zwar bestand mit einem untergebenen Mitarbeiter des Beschwerdeführers eine schwierige und angespannte Situation und mit seinem Vorgesetzten war das Einvernehmen aufgrund der Vorkommnisse im Zusammenhang mit einer kurz vor dem 14. Oktober 2020 erfolgten Krankschreibung womöglich etwas getrübt; ein angespanntes Verhältnis zu Vorgesetzten und Mitarbeitenden des früheren Arbeitgebers begründet für sich allein jedoch keine Unzumutbarkeit (vgl. E. 2.5 hiervor). Da auch die vom Beschwerdeführer erwähnten gesundheitlichen Beschwerden (Schlafstörungen und Stress, der auf den Magen geschlagen habe, ausgelöst durch die angespannte Situation mit dem untergebenen Mitarbeiter) nicht durch ein ärztliches Zeugnis (oder andere geeignete Beweismittel) als schwerwiegend belegt sind, indem diese ein Weiterarbeiten in der dortigen Stelle aus gesundheitlichen Gründen ausschliessen (vgl. E. 2.5 hiervor), liegt mit Blick auf den strengen Massstab betreffend das Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle keine Unzumutbarkeit vor.

3.5 Folglich hat der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer – vom Grundsatz her – zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung eingestellt.

4.

Zu prüfen bleibt die Angemessenheit der verfügbaren Sanktion von 36 Arbeitstagen.

4.1

4.1.1 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). Ein schweres Verschulden liegt insbesondere vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (Art. 45 Abs. 4 lit. a und b 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 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).

4.1.2 Bei Einstellungen nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV kann Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV lediglich die Regel bilden, von welcher beim Vorliegen besonderer Umstände im Einzelfall abgewichen werden darf. Insoweit ist das Ermessen von Verwaltung und Sozialversicherungsrichter nicht auf eine Einstellungsdauer im Rahmen eines schweren Verschuldens beschränkt, sondern lässt auch eine mildere Sanktion zu (ARV 2005 S. 216 E. 2.3.1; vgl. auch BGE 130 V 125 E. 3.4.3 f. S. 130; SVR 2006 ALV Nr. 5 S. 16 E. 2.3).

4.1.3 Das Verschulden an einer Kündigung kann in der Regel nicht als schwer qualifiziert werden, wenn die versicherte Person aufgrund der Län-

ge der Kündigungsfrist, ihrer beruflichen Qualifikation und der Arbeitsmarktlage annehmen durfte, dass sie auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung finden würde. Schliesslich sind nach der Rechtsprechung für den Grad des Verschuldens und die Bemessung der Einstellungsdauer Umstände beachtlich, derentwegen eine Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses zwar zumutbar ist, die aber dennoch für die versicherte Person eine erhebliche Belastung bedeuten und daher die voreilige Kündigung schuld mindernd erscheinen lassen (ARV 1989 S. 92 E. 3b).

4.2 Indem der Beschwerdegegner die Einstellung von ursprünglich 48 auf 36 Tage reduziert hat, qualifizierte er das Verschulden des Beschwerdeführers als schwer im unteren Bereich (vgl. E. 4.1 hiavor). Diese Reduktion begründet der Beschwerdegegner damit, dass aufgrund der aussergerichtlichen Vereinbarung an der Einstellung wegen der Nichteinhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist nicht länger festgehalten werden könne (act. II 60; Beschwerdeantwort S. 5), was nicht zu beanstanden ist. Indem das Einstellmass von 36 Tagen im unteren Bereich des schweren Verschuldens liegt, wurde auch dem Umstand hinreichend schuld mindernd Rechnung getragen, dass ein angespanntes Verhältnis zu einem Mitarbeiter und teilweise zum Vorgesetzten bestand und der Beschwerdeführer deshalb unter (nicht mit einem ärztlichen Zeugnis belegten) gesundheitlichen Beschwerden litt (vgl. Beschwerdeantwort S. 6). Folglich besteht vorliegend kein Anlass in das Ermessen des Beschwerdegegners einzugreifen.

4.3 Soweit der Beschwerdeführer (Beschwerde S. 9) die Verletzung der Beratungspflicht gemäss Art. 27 Abs. 2 ATSG durch die Organe der Arbeitslosenversicherung geltend macht und Bezug auf ein Erstgespräch am 1. November 2020 (welches gemäss Beschwerdegegner jedoch am 23. November 2020 stattgefunden haben soll [Beschwerdeantwort S. 7]), ist festzuhalten, dass die Kündigung bereits am 14. Oktober 2020 (act. II 189) erfolgt war und sich der Beschwerdeführer am 10. November 2020 zur Arbeitsvermittlung angemeldet und am 22. November 2020 einen Antrag auf Arbeitslosenentschädigung gestellt hat (act. II 143 f., 185 - 188). Folglich ist bereits aufgrund des zeitlichen Ablaufs eine Verletzung der Bera-

tungspflicht – hinsichtlich der hier zu beurteilenden Einstelltage – durch die Organe der Arbeitslosenversicherung nicht gegeben. Dass der Beschwerdeführer schon vor dem 14. Oktober 2020 Kontakt zur Arbeitslosenversicherung gehabt hätte, wird weder geltend gemacht noch ist solches belegt, womit der Beschwerdeführer aus den Vorbringen betreffend Verletzung der Beratungspflicht gemäss Art. 27 Abs. 2 ATSG vorliegend nichts zu seinen Gunsten abzuleiten vermag.

4.4

4.4.1 Schliesslich bemängelt der Beschwerdeführer (Beschwerde S. 7), es sei nicht einzusehen, dass der Beschwerdegegner die Rahmenfrist in willkürlicher Weise auf den 11. Dezember 2020 verschoben habe, zudem würden die im Einspracheentscheid angestellten Berechnungen einer Rechtskontrolle nicht standhalten. Im angefochtenen Einspracheentscheid hat der Beschwerdegegner diesbezüglich festgehalten (act. II 59), der Beschwerdeführer habe (im arbeitsrechtlichen Verfahren) den Lohn inklusive anteilmässigem 13. Monatslohn für die Zeit vom 15. Oktober 2020 bis 31. Dezember 2020 gefordert. Er habe einen einmaligen Betrag von Fr. 10'000.-- erhalten, welcher einer Dauer von 1.90 Monaten entspreche (Fr. 10'000.-- / Fr. 5'254.-- [versicherter Verdienst; vgl. act. II 46 - 50]). Da sich der Beschwerdeführer während des gemäss Arbeitszeugnis noch laufenden Arbeitsverhältnisses zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung angemeldet habe und der erhaltene Betrag von Fr. 10'000.-- nicht exakt der Dauer der Kündigungsfrist von (zwei Monaten) entspreche, müsse die Rahmenfrist für den Leistungsbezug entsprechend verschoben werden. Gemäss Arbeitszeugnis würde das Arbeitsverhältnis zwar erst per 31. Dezember 2020 enden. Die Dauer von 1.90 Monaten entspreche 57 Tagen (1.90 Monate x 30 Tage) ab dem 15. Oktober 2020 (1. Tag nach Ende des Arbeitsverhältnisses). Die Rahmenfrist werde um 57 Tage verschoben, d.h. ab dem 58 Tag und somit per 11. Dezember 2021 (richtig: 2020) eröffnet.

4.4.2 Mit Blick auf die nachfolgenden Gesetzesbestimmungen ist die Verschiebung des Beginns der Rahmenfrist für den Leistungsbezug auf den 11. Dezember 2020 – nebst dem, dass ein Rechtsschutzinteresse des Beschwerdeführers zumindest fraglich erscheint – nicht zu beanstanden. Denn gemäss Art. 9 Abs. 2 AVIG beginnt die Rahmenfrist für den Leis-

tungsbezug mit dem ersten Tag, für den sämtliche Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Der Versicherte hat u.a. Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, wenn er einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat (Art. 8 Abs. 1 lit. b AVIG). Der Arbeitsausfall ist anrechenbar, wenn er einen Verdienstausschlag zur Folge hat und mindestens zwei aufeinander folgende volle Arbeitstage dauert (Art. 11 Abs. 1 AVIG). Nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall, für den dem Arbeitslosen Lohnansprüche oder wegen vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses Entschädigungsansprüche zustehen (Art. 11 Abs. 3 AVIG).

4.5 Nach dem Ausgeführten hat der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 36 Tage ab dem 11. Dezember 2020 in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Folglich ist die Beschwerde abzuweisen.

5.

5.1 In Anwendung von Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 ^fbis ATSG (Umkehrschluss; vgl. auch BBI 2018 1639) sind keine Verfahrenskosten zu erheben.

5.2 Bei diesem Ausgang des Verfahrens besteht kein Anspruch auf eine Parteientschädigung (Umkehrschluss aus 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):

- Rechtsanwalt B. _____ z.H. des Beschwerdeführers
- 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.