

ALV 200 2025 131
KNB/LUB/SEE

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

Urteil des Einzelrichters vom 10. Juni 2025

Verwaltungsrichter Knapp
Gerichtsschreiber Lüthi

A. _____
vertreten durch Rechtsanwalt B. _____

Beschwerdeführer

gegen

Amt für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern
Rechtsdienst, Lagerhausweg 10, 3018 Bern

Beschwerdegegner

betreffend Einspracheentscheid vom 23. Januar 2025



Sachverhalt:

A.

Der 1976 geborene A._____ (Versicherter bzw. Beschwerdeführer) – zuletzt als ... bei der C._____ AG angestellt (Akten des Amts für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern [AVA bzw. Beschwerdegegner; act. II] 258) – meldete sich am 23. Mai 2024 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an (act. II 259) und stellte am 5. Juni 2024 Antrag auf Arbeitslosenentschädigung (act. II 249-252). Nach vorgängiger Möglichkeit zur Stellungnahme, wovon der Versicherte Gebrauch machte (act. II 132 f., 189 f.), stellte ihn das AVA, Arbeitslosenkasse, mit Verfügung vom 28. August 2024 (act. II 119-121) wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 48 Tagen ab dem 1. Mai 2024 in der Anspruchsberechtigung ein. Dagegen erhob der Versicherte beim AVA, Rechtsdienst, am 30. September 2024 Einsprache (act. II 55). Gleichentags reichte er bei der zuständigen Schlichtungsbehörde ein Schlichtungsgesuch (gegen die Arbeitgeberin betreffend Arbeitsrecht) ein (act. II 57-64). Nachdem das Einspracheverfahren (antragsgemäss) bis zum rechtskräftigen Entscheid in der arbeitsrechtlichen Streitigkeit sistiert worden dar (act. II 50-53) sowie der Beschwerdeführer und die Arbeitgeberin im Schlichtungsverfahren am 16. Januar 2025 eine Vereinbarung abgeschlossen hatten (act. II 34 f.), hiess das AVA, Rechtsdienst, mit Entscheid vom 23. Januar 2025 die Einsprache teilweise gut und reduzierte die Einstelldauer von 48 auf 31 Tage; soweit weitergehend wies es die Einsprache ab (act. II 28-32).

B.

Mit Eingabe vom 24. Februar 2025 erhob der Versicherte, vertreten durch Rechtsanwalt B._____, Beschwerde. Er beantragte, der Einspracheentscheid vom 23. Januar 2025 sei aufzuheben und die Anzahl Einstell-tage auf null festzusetzen, eventualiter sei der Einspracheentscheid vom 23. Januar 2025 aufzuheben, wobei zumindest das Mass der Einstellung zu reduzieren sei.

Mit Beschwerdeantwort vom 24. März 2025 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 23. Januar 2025 (act. II 28-32). Streitig und zu prüfen ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Umfang von 31 Tagen ab dem 1. Mai 2024.

1.3 Bei einer Einstelldauer von 31 Tagen (act. II 31) und einem Taggeldanspruch von Fr. 235.65 (act. II 111, 116-118) liegt der Streitwert unter Fr. 20'000.--, womit 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 Abs. 1 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, C 223/05 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) vom 21. Juni 1988 über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit

(SR 0.822.726.8) 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 (BGE 147 V 342 E. 6.1 S. 357; Urteil des Bundesgerichts [BGer] 8C_466/2007 vom 19. November 2007 E. 3.1; ARV 2016 S. 60 E. 5).

2.3 Eine versicherte Person kann nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV in der Anspruchsberechtigung nur eingestellt werden, wenn das ihr zur Last gelegte Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar feststeht. Anders ausgedrückt darf nicht einzig auf die Aussagen des Arbeitgebers zu den Umständen der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses abgestellt werden, insbesondere nicht, wenn diese bestritten und durch keine weiteren Indizien gestützt werden (BGE 112 V 242 E. 1 S. 245; ARV 1999 S. 39 E. 7b). Von zusätzlichen Abklärungen darf nicht schon deshalb abgesehen werden, weil die versicherte Person die von ihrem Arbeitgeber erhobenen Vorwürfe nicht substantiell bestritten hat (ARV 2016 S. 60 E. 5, 1993/94 S. 188 E. 6b bb).

3.

Zu prüfen ist zunächst, ob der Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in seiner Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.

3.1 Der Beschwerdeführer stand ab 1. August 2018 als ... in einem unbefristeten vollzeitlichen Arbeitsverhältnis mit der C. _____ AG. Aufgrund eines Unfalls wurde er vom 28. April 2023 bis zum 31. Dezember 2023 zu 100 % und seit dem 1. Januar 2024 (bis auf weiteres [vgl. nachfolgend]) zu 80 % arbeitsunfähig geschrieben (Akten des Beschwerdeführers [act. I] 3; act. II 219, 250, 257 f.).

Aus einem über den Nachrichtendienst "WhatsApp" in Mundart geführten "Chatverlauf" zwischen einer Mitarbeiterin der Arbeitgeberin und dem Beschwerdeführer ist u.a. zu entnehmen, dass diese ihn am 19. April 2024 unter Hinweis auf den bestehenden Arbeitsvertrag daran erinnerte, er könne nicht "einfach" der Arbeit fernbleiben. Er habe gestern gesagt, dass er heute wieder komme und sie hätten auf ihn gewartet. Der Antrag auf einen freien Tag, sei gestern abgelehnt worden. Er werde somit zur Arbeit erwartet. Sie hoffe, er könne sich ein wenig "sammeln" und melde sich noch bei ihr, damit zusammen gesehen werden könne, wie es weiter gehe. Daraufhin schrieb der Beschwerdeführer noch gleichentags zurück, sie könne die Kündigung "hinaus lassen" und ihm schicken ("Chaisch Kündigung use la u mir schicke"). Am 20. April 2024 teilte er der Mitarbeiterin u.a. weiter mit, dass dies eben nicht gehe, da er noch 80 % unfallbedingt arbeitsunfähig sei bzw. Leistungen der Suva habe, worauf die Mitarbeiterin antwortete, dass dies kein Problem sei, wenn die Kündigung von ihm komme (act. I 5/2 ff.; act. II 135).

Mit Schreiben vom 26. April 2024 hielt die Arbeitgeberin gegenüber dem Beschwerdeführer fest, er habe am 19. April 2024 telefonisch sowie persönlich die fristlose Arbeitnehmerkündigung ausgesprochen, in dem er erklärt habe, dass er nicht mehr zur Arbeit erscheinen werde. Ausserdem habe er ihnen sämtliche Schlüssel abgegeben. Sie gingen deshalb davon aus, dass er damit das Arbeitsverhältnis gemäss Art. 337d OR fristlos gekündigt habe. Sicherheitshalber und für den Fall, dass wider Erwarten festgestellt werden sollte, dass dies nicht zutreffe, sprächen sie hiermit die ordentliche Kündigung auf den nächstmöglichen Termin aus (act. II 253).

Am 26. April 2024 attestierte der behandelnde Arzt dem Beschwerdeführer vom 19. April 2024 bis zum 26. April 2024 eine 100%ige krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, nachdem zuvor bis zum 31. Juni 2024 eine 80%ige unfallbedingte Arbeitsunfähigkeit attestiert worden war. Seit 1. Juni 2024 wurde er sodann krankheitsbedingt (wiederum) zu 80 % arbeitsunfähig geschrieben (act. I 3; act. II 254-256).

Bezugnehmend auf das Schreiben der Arbeitgeberin vom 26. April 2024 bestritt der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 12. Juni 2024 gegenüber dieser u.a., am 19. April 2024 das Arbeitsverhältnis gekündigt zu haben. Er

machte die Nichtigkeit der Kündigung der Arbeitgeberin, infolge bereits bestehender krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, mithin Kündigung zur Unzeit, bzw. in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zu stehen geltend und bot im Rahmen seiner nach wie vor bestehenden 20%igen Arbeitsfähigkeit seine Arbeit an (act. II 192; vgl. auch act. II 189).

Am 24. Juni 2024 hielt die Arbeitgeberin gegenüber dem Beschwerdeführer an ihren Standpunkten (u.a. der mündlichen fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Beschwerdeführer am 19. April 2024, dem Einwurf der Geschäftsschlüssel und des "Tank-Badges" in den Briefkasten der Arbeitgeberin, der vorsorglich ausgesprochenen ordentliche Kündigung der Arbeitgeberin) fest (act. II 144).

Nach weiterer (einigungsloser) Korrespondenz zwischen dem Beschwerdeführer und der Arbeitgeberin (act II 95, 134) leitete ersterer mit Gesuch vom 30. September 2024 ein Schlichtungsverfahren bei der zuständigen Schlichtungsbehörde ein (act. I 4; act. II 57). Am 16. Januar 2025 schloss der Beschwerdeführer mit der Arbeitgeberin vor der Schlichtungsbehörde eine Vereinbarung mit folgendem Inhalt ab (act. I 6; act. II 34 f.):

1. Die Parteien halten fest, dass die C. _____ AG das Arbeitsverhältnis mit A. _____ per 30. Juni 2024 beendet hat.
2. Mit der Unterzeichnung dieser Vereinbarung bestätigt A. _____, dass für den Zeitraum für Mai und Juni 2024 keinerlei Abtretungen gegenüber dem Sozialdienst existieren. Nach Erhalt der entsprechenden schriftlichen Bestätigung des zuständigen Sozialdienstes nimmt die C. _____ AG innert 10 Tagen die nachfolgenden Zahlungen gemäss Ziffer 3 und Ziffer 4 dieser Vereinbarung vor. Soweit trotzdem Abtretungen von A. _____ gegenüber dem Sozialdienst für den Zeitraum Mai und Juni 2024 vorgenommen worden sind, reduzieren sich die Zahlungen an A. _____ gemäss Ziffer 3 und 4 entsprechend.
3. Die C. _____ AG verpflichtet sich, A. _____ einen Brutto-Lohnbetrag von CHF 10'263.20 zu bezahlen. Dieser Betrag reduziert sich, soweit die C. _____ AG nachweist, dass sie die Sozialabgaben (gesetzliche und vertragliche Arbeitnehmendenbeiträge an die Sozialversicherungen) an die zuständigen Stellen überwiesen hat. Es ist eine Lohnabrechnung zu erstellen und A. _____ zukommen zu lassen.
4. Die C. _____ AG verpflichtet sich, A. _____ die Krankentaggeldversicherungsleistungen von der D. _____ AG für die Zeit vom 31. Mai 2024 bis 30. Juni 2024 in der Höhe von CHF 4'736.80 zu bezahlen bzw. weiterzuleiten.
5. Die C. _____ AG verpflichtet sich, A. _____ bis am 31. Januar 2025 ein Arbeitszeugnis auf ihrem Geschäftspapier gemäss nachstehendem Anhang, welcher zum integrierenden Bestandteil dieser Vereinbarung erklärt wird, aus- und zuzustellen.

6. Jede Partei trägt ihre eigenen Parteikosten.
7. Mit Vollzug dieser Vereinbarung erklären sich die Parteien per Saldo aller gegenseitigen Ansprüche aus dem ehemaligen Arbeitsverhältnis als vollständig auseinandergesetzt.

3.2 Aufgrund der Akten erstellt und unbestritten ist, dass der Beschwerdeführer während des seit August 2018 bestehenden vollzeitlichen Arbeitsverhältnisses seit Ende April 2023 ganz oder zu 80 % arbeitsunfähig geschrieben war (act. I 3; act. II 254-258; Beschwerde S. 3 Ziff. III lit. a Rz. 1; Beschwerdeantwort S. 3 Art. 3). Ebenso erstellt und unbestritten ist, dass gestützt auf die vor der Schlichtungsbehörde geschlossenen Vereinbarung vom 16. Januar 2025 die Arbeitgeberin das unbefristete Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer per 30. Juni 2024 beendet hat (act. I 6; act. II 30.; Beschwerde S. 3 Ziff. III lit. a Rz. 1; Beschwerdeantwort S. 3 Art. 3). Vor der Schlichtungsbehörde ist der Beschwerdeführer mit seiner Forderung nicht vollständig durchgedrungen; vielmehr wurde – wie dargelegt – eine Vereinbarung mit gegenseitigem Entgegenkommen geschlossen. Allein aufgrund der festgehaltenen ordentlichen Kündigung der Arbeitgeberin kann jedoch nicht wie vom Beschwerdeführer direkt geschlossen werden (act. II 33), die Arbeitslosigkeit gelte nicht als selbstverschuldet. Aus der vor der Schlichtungsbehörde abgeschlossenen Vereinbarung ergeben sich denn auch keine Anhaltspunkte, wonach die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis zur Unzeit oder Missbräuchlich beendet hätte, namentlich wurde keine Sanktionszahlung (vgl. Art. 336a OR) vereinbart, sondern einzig eine Pauschalzahlung unter Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge (mit Erstellung einer Lohnabrechnung) und die Zahlung bzw. Weiterleitung der Krankentaggeld-Versicherungsleistungen (act. I 6; act. II 34 [jeweils Ziff. 3 und 4]). Wie bereits dargelegt (vgl. E. 2.1 f. hiervor), genügt es, dass das allgemeine Verhalten der versicherten Person Anlass zur Kündigung bzw. Entlassung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben. Es bedarf ferner auch nicht eines Fehlverhaltens der versicherten Person, das die Arbeitgeberin zu einer fristlosen Kündigung berechtigte. Ebenso wenig ist eine der Kündigung vorangegangene Abmahnung durch die Arbeitgeberin erforderlich. Entscheidend ist allein das Wissen bzw. das Wissenkönnen und -müssen der versicherten Person um die Möglichkeit, durch ihr Handeln eine Kündigung zu bewirken (vgl. auch BARBARA KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des

Bundesgerichts zum Bundesgesetz über die Arbeitslosenversicherung AVIG, 6. Aufl. 2025, Art. 30 S. 169).

Der Beschwerdeführer hält in der Beschwerde selbst mehrfach fest, dass seit längerer Zeit ein Konflikt zwischen ihm sowie seinem Bruder, dem Geschäftsführer der Arbeitgeberin, bestanden habe, der sich jedoch nicht auf die beruflichen oder privaten Unstimmigkeiten gestützt habe, sondern wegen der langen Arbeitsunfähigkeit geschuldet gewesen sei (Beschwerde S. 3 ff. Ziff. III lit. a Rz. 3 und 4 sowie lit. c Rz. 15). Gerade vor diesem langandauernden Konflikt hat der Beschwerdeführer mit seiner Äusserung bzw. Nachricht gegenüber der Arbeitgeberin vom 19. April 2024 – sie könne die Kündigung "hinaus lassen" und ihm schicken ("Chaisch kündigung use la u mir schicke"; act. I 5/2 ff.; act. II 135) – zweifellos um die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ersucht und gezeigt, dass er an einer Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr interessiert war. Das Vorbringen, wonach die Aufforderung zur Kündigung nicht ernst gemeint gewesen sei (act. II 59; Beschwerde S. 4 Ziff. III lit. a Rz. 5), überzeugt mit Blick auf den erwähnten Konflikt nicht und ist mit dem Beschwerdegegner als Schutzbehauptung zu qualifizieren (act. II 31). Dies zumal der Beschwerdeführer nämlich auch noch im Schreiben an die Arbeitslosenkasse vom 11. Juli 2024 (act. II 189) und in der E-Mail an die Arbeitgeberin vom 6. August 2024 (act. II 134) diese Aussage wiederholt bestätigt hat, indem er darin jeweils festhielt, dass die Arbeitgeberin ihm kündigen könne, wenn er tatsächlich so schlecht arbeite. In Anbetracht des angespannten Arbeitsverhältnisses hat er um die Möglichkeit, mit seinem Handeln eine arbeitgeberseitige Kündigung zu bewirken, wissen können und auch müssen (vgl. E. 2.2 in fine hiavor). Dies umso mehr als der Beschwerdeführer zudem erklärte, am 19. April 2024 wegen einer Stirnhöhlenentzündung im Bett zu liegen, was er der Arbeitgeberin offenbar ebenfalls am selben Tag mittels "WhatsApp" mitteilte, und sich nicht bei der Arbeitgeberin einfand, um das weitere Vorgehen zu besprechen, jedoch noch gleichentags am Nachmittag ein Bankgeschäft erledigen ging, wo er dann auf seinen Bruder traf (act. I 4/3; act. II 59). Bei geltend gemachter Bettlägerigkeit ist ein solches Verhalten nicht nachvollziehbar, erfordert doch ein Bankgeschäft in der Regel einen besseren Gesundheitszustand als ein gewöhnlicher Einkauf oder der Gang zur Apotheke (Beschwerde S. 4 Ziff. III lit. a Rz. 4). Unab-

hängig davon, ob der Beschwerdeführer die Geschäftsschlüssel und den "Tank-Badge" zusammen mit dem Arztzeugnis am 22. April 2024 infolge Weisung der Arbeitgeberin, zur Sicherheit, zum Eigenschutz oder aus anderweitigen Gründen in den Geschäftsbriefkasten legte (act. II 59, 134, 144, 253; Beschwerde S. 6 Ziff. III lit. b Rz. 11), spricht der Umstand, dass der Beschwerdeführer trotz Wiedererlangung der 20%igen Arbeitsfähigkeit seit 26. April 2024 (act. I 3; act. II 254-256) und bestrittener Kündigung (vgl. act. I 4; act. II 57-63) seine Arbeitskraft erst mit Schreiben vom 12. Juni 2024 wieder ausdrücklich anbot (dies wohl auf Anraten der Rechtsvertretung; act. II 192), ebenfalls für das Desinteresse an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. In diesem Zusammenhang ist mit dem Beschwerdegegner anzumerken, dass das Arztzeugnis betreffend die vollzeitige Arbeitsunfähigkeit ab dem 19. bis 26. April 2024 erst vom 26. April 2024 datiert (act. II 256) und somit eine Woche nach deren Beginn ausgestellt wurde und damit auch nicht bereits am 22. April 2024 in den Geschäftsbriefkasten hat eingeworfen werden können. Soweit der Beschwerdeführer mit Beschwerde nunmehr die damalige Arbeitssituation bzw. Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als ohnehin unzumutbar bezeichnet (S. 5 Ziff. III lit. a Rz. 7, lit. b Rz. 9 f.), ist festzuhalten, dass hier weder eine einvernehmliche Auflösung noch eine Selbstkündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer vorliegt. Wie bereits ausgeführt, bestritt der Beschwerdeführer denn auch, das Arbeitsverhältnis selbst gekündigt zu haben und in der vor der Schlichtungsbehörde am 16. Januar 2025 abgeschlossenen Vereinbarung wurde ausdrücklich festgehalten, dass die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis beendet hat (act. I 6; act. II 34 f.). Zudem widerspricht einer Unzumutbarkeit seitens des Beschwerdeführers auch die mit Schreiben vom 12. Juni 2024 (act. II 192) ausdrücklich wieder angebotene Arbeitskraft. Im Übrigen wird in beweisrechtlicher Hinsicht die Zumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle vermutet (KUPFER BUCHER, a.a.O., S. 180; THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: ULRICH MEYER [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Band XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2516 N. 838).

3.3 Zusammenfassend hat der Beschwerdeführer durch sein gesamthafes Verhalten eine Ausweitung des Konflikts mit der Arbeitgeberin und damit die anschliessende Entlassung mindestens eventualvorsätzlich in

Kauf genommen. Angesichts des bereits angespannten Arbeitsklimas musste sich der Beschwerdeführer bewusst gewesen sein, dass er mit seinem gezeigten Verhalten Anlass zur Kündigung gab bzw. diese zumindest in Kauf nahm. Demnach hat er seine Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV selbst verschuldet und die Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG; vgl. E. 2.1 hiervor) erfolgte daher grundsätzlich zu Recht.

4.

Zu prüfen bleibt die Angemessenheit der verfügten Sanktion von 31 Einstellungstagen (act. II 31).

4.1 Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung 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; ARV 2023 S. 279 E. 4.1). 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).

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; es muss sich somit auf Gegebenheiten abstützen können, die seine abweichende Ermessensausübung als näher liegend erscheinen lassen (BGE 123 V 150 E. 2 S. 152; SVR 2020 ALV Nr. 11 S. 35, 8C_331/2019 E. 3.3; ARV 2023 S. 279 E. 4.3, S. 197 E. 5.3, 2022 S. 444 E. 3.3).

4.2 Die mit Einspracheentscheid vom 23. Januar 2025 um 17 auf 31 Tage reduzierte Einstellung in der Anspruchsberechtigung (act. II 31) liegt am untersten Rand der Sanktionsspanne für schweres Verschulden von 31 bis 60 Tagen gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. a i.V.m. Art. 45 Abs. 3 lit. c

AVIV. Der Beschwerdeführer führte mit seinem Verhalten zumindest eventualvorsätzlich die Auflösung seines unbefristeten Arbeitsverhältnisses herbei (vgl. E. 3.2 f. hiervor), womit der Beschwerdegegner zu Recht von einem schweren Verschulden ausging. Dabei berücksichtigte der Beschwerdegegner in pflichtgemäsem Ermessen schuld mindernd den in der aussergerichtlichen Vereinbarung vom 16. Januar 2025 festgesetzte Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses (vgl. act. II 34) sowie die persönlichen Umstände des Beschwerdeführers, mithin auch die Dauer der Firmenzugehörigkeit und die gesundheitliche Situation des Beschwerdeführers (act. II 31), indem er vom Mittelwert des Sanktionsrahmens zum unteren Rand abwich (vgl. AVIG-Praxis ALE Rz. D77; abrufbar unter <www.arbeit.swiss>, unter: Publikationen/Weisungen/AVIG-Praxis; zur Bedeutung von Verwaltungsweisungen für das Gericht vgl. BGE 150 V 1 E. 6.4.2 S. 6, 148 V 385 E. 5.2 S. 391, 147 V 79 E. 7.3.2 S. 82, 146 V 224 E. 4.4.2 S. 228). Damit besteht keine Veranlassung, bei der Bestimmung der zu treffenden Sanktion in die Ermessensausübung der Verwaltung einzugreifen. Die Einstellung ist folglich weder rechtsfehlerhaft noch unangemessen.

5.

Nach dem Dargelegten lässt sich die Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 31 Tagen nicht beanstanden. Die Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 23. Januar 2025 (act. II 28-32) ist damit abzuweisen.

6.

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

6.2 Bei diesem Verfahrensausgang besteht kein 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):
 - Rechtsanwalt B. _____ z.H. des Beschwerdeführers
 - 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.