

ALV 200 2025 603
ISD/REL/LAB

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

Urteil des Einzelrichters vom 16. Juni 2026

Verwaltungsrichter Isliker
Gerichtsschreiberin Bischof

A. _____
vertreten durch Rechtsanwalt B. _____
Beschwerdeführer

gegen

Amt für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern
Recht und Dienste, Postfach, 3001 Bern
Beschwerdegegner

betreffend Einspracheentscheid vom 24. Juli 2025

Sachverhalt:

A.

Der 1960 geborene A. _____ (Versicherter bzw. Beschwerdeführer) war ab dem 1. Juni 2021 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis bei der Stadt C. _____ (Arbeitgeberin) als angestellt (Akten des Amtes für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern [AVA bzw. Beschwerdegegner], Dossier Arbeitslosenkasse [act. II] 607). Mit Verfügung vom 28. August 2023 wurde das Arbeitsverhältnis von der Arbeitgeberin per 30. November 2023 aufgelöst (Akten der Stadt C. _____ [act. III] 199 - 207), worauf der Versicherte am 14. Dezember 2023 einen Antrag auf Arbeitslosenentschädigung stellte (act. II 591 - 594). Nachdem die Arbeitslosenkasse (ALK) bei der ehemaligen Arbeitgeberin Auskünfte zum Kündigungsgrund eingeholt hatte (act. II 578 - 579, 557 - 566), forderte sie den Versicherten auf, seinerseits zum Kündigungsgrund Stellung zu nehmen, und setzte ihn über eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Falle einer Arbeitslosigkeit durch eigenes Verschulden in Kenntnis (act. II 556). In der Folge reichte der Versicherte am 17. Januar 2024 eine Kopie einer zwischenzeitlich beim Verwaltungsgericht des Kantons ... erhobenen Beschwerde zu den Akten, in welcher er die Feststellung der Missbräuchlichkeit der Kündigung beantragte (act. II 412 - 552).

Mit Verfügung vom 23. Januar 2024 stellte die ALK den Versicherten ab dem 1. Dezember 2023 infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 36 Tage in der Anspruchsberechtigung ein (act. II 377 - 379). Dagegen erhob der Versicherte mit Schreiben vom 28. Januar 2024 Einsprache und reichte zusätzliche Unterlagen zum weiterhin hängigen Beschwerdeverfahren betreffend die Kündigung ein (act. II 190 - 366), worauf das Einspracheverfahren bis zum Abschluss des öffentlich-rechtlichen Verfahrens vor dem Verwaltungsgericht des Kantons ... sistiert wurde (act. II 171 - 173). Mit Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons ... U 24 4 vom 3. Dezember 2024 wurde die Beschwerde betreffend die Auflösung des Dienstverhältnisses abgewiesen und festgehalten, dass letztere nicht missbräuchlich gewesen sei (act. II 37 - 69). Hierauf nahm der Rechtsdienst des AVA das Verfahren wieder auf, wies mit Entscheid vom 24. Juli 2025 die Einsprache ab und

bestätigte die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Umfang von 36 Tagen (act. II 25 - 28).

B.

Dagegen erhob der Versicherte – wie bereits im Vorbescheidverfahren vertreten durch Rechtsanwalt B._____ – mit Eingabe vom 15. September 2025 Beschwerde. Er beantragt die Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheids sowie das Absehen von einer Einstellung in seiner Anspruchsberechtigung. Eventualiter sei der Einspracheentscheid aufzuheben und eine Einstellung der Anspruchsberechtigung im unteren Bereich des leichten Verschuldens zu verfügen.

Mit Beschwerdeantwort vom 15. Oktober 2025 schliesst der Beschwerdegegner auf Abweisung der Beschwerde.

Mit prozessleitender Verfügung vom 17. Oktober 2025 edierte der Instrukti-
onsrichter bei der Stadt C._____ das vollständige Personaldossier des Beschwerdeführers, welches am 7. November 2025 dem Gericht zuging.

Mit prozessleitender Verfügung vom 11. November 2025 gab der Instrukti-
onsrichter den Verfahrensbeteiligten die Möglichkeit zur abschliessenden
Stellungnahme. Mit Eingabe vom 12. November 2025 verzichtete der Be-
schwerdegegner auf das Einreichen einer Stellungnahme. Der Beschwer-
deführer liess sich nicht mehr vernehmen.

Erwägungen:

1.

1.1 Der angefochtene Entscheid ist in Anwendung von Sozialversiche-
rungsrecht 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 Anfechtungsobjekt bildet der Einspracheentscheid vom 24. Juli 2025 (act. II 25 - 28). Streitig und zu prüfen ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Umfang von 36 Tagen ab dem 1. Dezember 2023.

1.3 Bei einer Einstelldauer von 36 Tagen und einem Taggeldanspruch von Fr. 398.40 (act. II 184) liegt der Streitwert mit Fr. 14'342.40 unter Fr. 30'000.–, 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 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 Bundes-

gerichts [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).

3.

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

3.1 Ab dem 1. Juni 2021 war der Beschwerdeführer als ... bei der Stadt C._____ tätig (act. II 607). Nachdem bereits im Herbst 2022 eine Verschlechterung der Arbeitssituation bzw. des Arbeitsklimas namentlich zwischen dem Beschwerdeführer und dessen Vorgesetzten bzw. der Ansprechperson im Stadtrat von ... eingetreten (vgl. dazu act. II 491, 460 - 462, 464 und act. III 210 - 211) und nach einem ersten Gespräch weitere kommunikative Unstimmigkeiten aufgetreten waren indem der Beschwerdeführer vertrauliche Führungsinformationen an seine Mitarbeitenden weitergegeben hatte (vgl. act. II 60) erfolgte am 14. April 2023 eine Aussprache zwischen dem Beschwerdeführer, seinem direkten Vorgesetzten, dem zuständigen ... Stadtrat und der Leiterin der Personaldienste (act. III 208 - 209). Anlässlich dieses Gesprächs wurden Erwartungen zur Verbesserung der Führungs- und Vertrauenssituation an den Beschwerdeführer formuliert und ihm drei Optionen für das weitere Vorgehen vorgeschlagen, welche unter anderen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen als letzte Möglichkeit beinhalteten. Zudem wurde eine Abmachung über das unmittelbar auf dieses Gespräch folgende weitere Vorgehen getroffen sowie insbesondere gegenüber den Mitarbeitenden Stillschweigen angeordnet (act. III 209). Angesichts der vonseiten der Vorge-

setzten formulierten Erwartungen und vorgeschlagenen Optionen – und insbesondere der darin enthaltenen Möglichkeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses – musste dem Beschwerdeführer klar sein, dass seine Anstellung bei einem (weiteren) Fehlverhalten seinerseits ernsthaft gefährdet sein würde, unbesehen davon, ob es sich bei diesem Gespräch um eine Verwarnung im formellen Sinn handelte oder nicht.

Im Nachgang zu diesem Gespräch wandte sich der Beschwerdeführer mit folgender E-Mail vom 26. April 2023 direkt an sein Team:

"Die Ereignisse der letzten Wochen und die angeordnete GLAZ-Abwesenheit, in einer Zeit mit vielen Pendenzen, belasten mich sehr.

Vieles wird liegen bleiben und/oder wird auf eure Schultern verteilt, was ich sehr bedaure, doch meine Gesundheit geht vor,

Ich bin bis auf weiteres krankgeschrieben. Sobald ich mehr weiss werde ich mich wieder melden. Inzwischen wünsche ich euch viel Kraft und Durchhaltewille."

Indem sich der Beschwerdeführer in direktem Widerspruch zu der am 14. April 2023 getroffenen Vereinbarung, gegenüber den Mitarbeitenden Stillschweigen zu bewahren und die zukünftige Kommunikation über einen Vorgesetzten zu führen (vgl. act. III 200), gleichwohl und mit zweideutiger Wortwahl (vgl. act. II 66 E. 4.6.3) an sein Team wandte, missachtete er die ausdrücklichen Vorgaben seiner Vorgesetzten. Angesichts des bereits damals offenkundig gestörten Vertrauens- und Arbeitsverhältnisses musste dem Beschwerdeführer dabei klar sein, dass sein Verhalten zu einer Kündigung durch die Arbeitgeberin führen könnte. Dies nahm er durch sein Handeln zumindest eventualvorsätzlich in Kauf (vgl. E. 2.2 vorstehend und THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: ULRICH MEYER [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Band XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2515 N. 837).

Auch wenn das Verwaltungsgericht des Kantons ... in seinem rechtskräftigen Urteil U 24 4 vom 3. Dezember 2024 (act. II 37 - 69, 31) – anders als in der Beschwerde ausgeführt (S. 10 Ziff. 5) – im Verhalten des Beschwerdeführers keine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten feststellen konnte und die im kantonalen Personalrecht vorgesehenen Kündigungsgründe "Mängel in der Leistung oder im Verhalten" und "mangelnde Bereitschaft zur Leistung zumutbarer anderer Arbeit" verneinte (act. II 58 -64 E. 4.6.1 f.),

ist mit dem Verwaltungsgericht des Kantons ... (act. II 64 - 67 E. 4.6.3) auch im hier massgebenden Kontext von einem direkten Vertrauensbruch gegenüber der Arbeitgeberin und damit von einem durch sein Handeln begründete Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses auszugehen. Anders als beschwerdeweise vorgebracht (Beschwerde S. 14 Ziff. 5.2) erscheint das Handeln des Beschwerdeführers im Nachgang zur Aussprache vom 14. April 2023 auch vor dem Hintergrund der unbestritten anspruchsvollen (personellen) Situation am Arbeitsplatz weder legitim noch entschuldbar (vgl. dazu Ziff. D22 der Weisung des Staatssekretariats für Wirtschaft [SECO] betreffend Arbeitslosenentschädigung, Stand 1. Januar 2024 [AVIG-Praxis ALE]; zur Bedeutung von Verwaltungsweisungen vgl. BGE 151 V 137 E. 4.3 S. 140, 151 V 186 E. 4.1 S. 189, 150 V 1 E. 6.4.2 S. 6, 151 V 264 E. 3.2 S. 266), steht es doch den Vorgaben und Abmachungen des Gesprächs diametral entgegen und handelt es sich bei der Stelle des Beschwerdeführers um eine Führungsposition mit entsprechend inhärenter erhöhter Belastung und Verantwortung sowie Loyalitätserwartung der Arbeitgeberin. Vor diesem Hintergrund kommt dem Umstand, dass der Beschwerdeführer in Folge der Aussprache vom 14. April 2023 mit der Arbeitgeberin nur noch über seinen Rechtsvertreter zu kommunizieren wünschte (vgl. act. III 160), keine entscheidende Bedeutung zu, weshalb offen bleiben kann, inwiefern dies als Beleg für sein Interesse bzw. Desinteresse an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu werten ist oder nicht (vgl. act. II 66 f. E. 4.6.3; Beschwerde S. 14 Ziff. 5.2; act. II 27 und Beschwerdeantwort S. 3 Art. 2).

3.2 Auch wenn damit weder eine Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten noch ein wichtiger, eine fristlose Kündigung rechtfertigender Grund vorlag, hat der Beschwerdeführer durch sein direkt weisungs- bzw. abmachungswidriges Verhalten Anlass zur Kündigung gegeben (vgl. act. II 67 E. 4.6.4), womit eine zumindest eventualvorsätzlich selbstverschuldete Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV (vgl. E. 2.1 vorstehend) erstellt ist (vgl. E. 2.3 vorstehend und Ziff. D17 f. AVIG-Praxis ALE). Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgte damit im Grundsatz zu Recht.

4.

Zu prüfen bleibt die Angemessenheit der verfügten Sanktion von 36 Einstelltagen (act. II 25 - 28).

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). 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; es muss sich somit auf Gegebenheiten abstützen können, die seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender 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 Vorliegend bewegt sich das verfügte Einstellmass von 36 Einstelltagen im unteren Bereich des schweren Verschuldens (vgl. E. 4.1 hiervor). Die Einordnung des Verschuldens mit der erfolgten Kündigung als schwer im Sinne von Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV erweist sich vor dem Hintergrund der wiederholten Beanstandungen des Kommunikations- und Konfliktverhaltens und dem darauffolgenden, direkt den Abmachungen bzw. den entsprechenden Vorgaben zuwiderlaufenden Verhaltens des Beschwerdeführers (vgl. E. 3.1 f. vorstehend) als zutreffend und ist nicht zu beanstanden. Konkrete Anhaltspunkte, die ein Abweichen von der durch den Beschwerdegegner festgelegten Schwere des Verschuldens rechtfertigen würden, sind nicht ersichtlich. Namentlich vermag der Umstand, dass das Arbeits-

verhältnis durch die Arbeitgeberin aufgelöst wurde (vgl. Beschwerde S. 8 Ziff. 3) keine andere Beurteilung der Verschuldensschwere zu rechtfertigen.

4.3 Innerhalb des schweren Verschuldens hat der Beschwerdegegner – ausgehend von einem grundsätzlichen Mittelwert von 45 Einstelltagen (vgl. Urteil des BGer 8C_555/2022 vom 8. Februar 2023 E. 5.2) und unter Berücksichtigung der persönlichen und arbeitsplatzbezogenen Umstände – im Rahmen des ihr zustehenden Ermessens eine Einstellung von 36 Tagen verfügt (act. II 377 - 379, 25 - 28 sowie Beschwerdeantwort S. 3 Art. 2 in fine). Triftige Gründe, die ein Abweichen vom Einstellrahmen der Verwaltungsweisung (vgl. Ziff. D75 AVIG-Praxis ALE) bzw. ein Eingreifen in das Ermessen der Verwaltung rechtfertigen würden (vgl. 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), bestehen nicht. Insbesondere sind auch keine Anhaltspunkte ersichtlich, die nicht bereits durch den Beschwerdegegner im Rahmen der festgesetzten Einstelldauer bereits berücksichtigt worden wären (Urteil des BGer 8C_342/2017 vom 28. August 2017 E. 4.5.2). Dies gilt auch mit Blick auf das zwar grundsätzlich gute, aber nicht tadellose (Leistungs-)Verhalten des Beschwerdeführers während des Arbeitsverhältnisses (act. II 460 - 462, act. III 208 - 209). Die verfügte Sanktion von 36 Einstelltagen ist damit nicht zu beanstanden.

5.

Nach dem Dargelegten ist die verfügte Einstellung von 36 Tagen in der Anspruchsberechtigung nicht nur in grundsätzlicher, sondern auch in masslicher Hinsicht nicht zu beanstanden. Die gegen den Einspracheentscheid vom 24. Juli 2025 (act. II 25 - 28) erhobene Beschwerde ist 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 Ausgang des Verfahrens besteht gemäss Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. g ATSG (Umkehrschluss) kein Anspruch auf eine Parteientschädigung.

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, Recht und Dienste
 - 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.