

ALV 200 2026 243
SCI/LUB/LAB

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

Urteil des Einzelrichters vom 2. September 2026

Verwaltungsrichter Schwegler
Gerichtsschreiber Lüthi

A._____ AG
vertreten durch Rechtsanwältin MLaw B._____
Beschwerdeführerin

gegen

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



betreffend Einspracheentscheid vom 5. März 2026

Sachverhalt:

A.

Der 1966 geborene C._____ (Versicherter) stellte im November 2024 im Hinblick auf eine Anstellung bei der A._____ AG (Arbeitgeberin bzw. Beschwerdeführerin) im Umfang von 60 % bzw. nach Absprache und Arbeitsanfall auf Stundenlohnbasis ein Gesuch um Einarbeitungszuschüsse mit Beginn am 1. Dezember 2024 (Akten des Amtes für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern, Recht und Dienste [vormals Rechtsdienst; AVA bzw. Beschwerdegegner, Dossier Regionale Arbeitsvermittlung [act. IIB] 307-324). Am 28. November 2024 erkundigte sich das AVA, Recht und Dienste, bei der Arbeitgeberin unter Hinweis, dass für Arbeitsverträge im Stundenlohn keine Einarbeitungszuschüsse gewährt werden könnten, ob sie bereit sei, einen Arbeitsvertrag über einen Beschäftigungsgrad von 60 % im Monatslohn abzuschliessen und – wenn ja – einen unterzeichneten Vertrag zuzustellen (act. IIB 298). Nach Erhalt des neuen auf einem Monatslohn basierenden Arbeitsvertrags vom 3. Dezember 2024 (Akten des AVA, Dossier Regionale Arbeitsvermittlung [act. IIA] 281-283) stellte das AVA, Recht und Dienste, mit Schreiben vom 9. Dezember 2024 fest, dass der Beschäftigungsgrad weiterhin nicht fixiert sei, weshalb sie diesen zunächst ablehne (act. IIA 272). In einer telefonischen Rückmeldung erklärte die Arbeitgeberin anschliessend, dass der Vertrag auf einer Jahresarbeitszeit basiere und der Lohn jeden Monat gleich hoch sei (act. IIA 270). Mit Verfügung vom 12. Dezember 2024 sprach das AVA, Recht und Dienste, dem Versicherten Einarbeitungszuschüsse für die Zeit vom 1. Dezember 2024 bis 30. November 2025 zu (act. IIA 260-263). Gleichentags stellte das AVA, Recht und Dienste, der Arbeitgeberin eine Kopie der Verfügung zu und informierte sie zudem über einzuhaltende Auflagen und Rechtsfolgen im Widerhandlungsfall (act. IIA 264). Fortan reichte die Arbeitgeberin dem AVA, Arbeitslosenkasse, die monatlichen Lohnabrechnungen ein (Akten des AVA, Dossier Arbeitslosenkasse [act. II] 73 f., 80 f., 86-97, 102 f., 110-113) und erhielt die Einarbeitungszuschüsse ausbezahlt (vgl. act. IIA 260).

Im August und September 2025 wies der Versicherte das AVA, Recht und Dienste, telefonisch über Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis hin (act. IIA 249, 252). Mit E-Mail vom 27. Oktober 2025 (act. IIA 247) informierte auch die Arbeitgeberin über Probleme in der Einarbeitung und kündigte die Auflösung des Arbeitsverhältnisses per Ende November 2025 an. Mit eingeschriebenem Brief desselben Tages kündigte sie das Arbeitsverhältnis mit dem Versicherten per Ende November 2025 (act. IIA 237).

In der Folge forderte das AVA, Recht und Dienste, die Arbeitgeberin mit Schreiben vom 27. November 2025 zur Stellungnahme auf (act. IIA 169 f.). Die nunmehr durch Rechtsanwältin MLaw B._____ vertretene Arbeitgeberin (vgl. act. IIA 166) reichte am 31. Dezember 2025 (act. IIA 120) eine Stellungnahme vom 30. Dezember 2025 ein (act. IIA 121 ff.).

Mit Verfügung vom 13. Januar 2026 ersetzte das AVA, Recht und Dienste, die Verfügung vom 12. Dezember 2024 und sprach dem Versicherten rückwirkend Einarbeitungszuschüsse für die Zeit vom 1. Dezember 2024 bis noch zum 20. Juli 2025 zu (act. IIA 114-117), wobei eine Kopie der Verfügung wiederum der Arbeitgeberin zugestellt wurde (act. IIA 119). Dagegen erhob die Arbeitgeberin am 13. Februar 2026 Einsprache (act. IIA 48-53). Mit Einspracheentscheid vom 5. März 2026 (act. IIA 34-38) wies das AVA, Recht und Dienste, die Einsprache ab.

B.

Mit Eingabe vom 13. April 2026 erhob die Arbeitgeberin, weiterhin vertreten durch Rechtsanwältin MLaw B._____, Beschwerde. Sie beantragt, der Einspracheentscheid vom 5. März 2026 sei aufzuheben und die Ausrichtung der Einarbeitungszuschüsse sei bis zum 27. Oktober 2025 zu gewähren, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten des AVA.

Mit Beschwerdeantwort vom 6. Mai 2026 schliesst 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. Die Beschwerdeführerin ist im vorinstanzlichen Verfahren mit ihren Anträgen nicht durchgedrungen. Da die Arbeitslosenkasse die Einarbeitungszuschüsse der Beschwerdeführerin als Arbeitgeberin ausrichtet (Art. 90 Abs. 4 Satz 1 der Verordnung vom 31. August 1983 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02]) und auch ausrichtete (vgl. act. IIA 260; act. II 73 f., 80 f., 86-97, 102 f., 110-113), wird der Wiedererwägungsentscheid zu einer Rückforderung bei der Beschwerdeführerin führen (vgl. Art. 95 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 25 Abs. 1 erster Satz ATSG). Die Beschwerdeführerin ist damit, auch wenn die Rückerstattung selbst noch nicht verfügt wurde, durch den angefochtenen Entscheid berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung, weshalb sie zur Beschwerde befugt ist (Art. 59 ATSG; Befugnis zur Anfechtung "pro Adressat"; vgl. Urteile des Bundesgerichts [BGer] 8C_102/2018 vom 21. März 2018 E. 2 mit Verweis auf BGE 141 V 650 E. 3.1 S. 652 und 8C_606/2007 vom 27. August 2008 E. 7.3). 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 5. März 2026 (act. IIA 34-38). Streitig und zu prüfen ist der Anspruch auf Einarbeitungszuschüsse.

1.3 Mit Verfügung vom 12. Dezember 2024 wurden für die Zeit vom 1. Dezember 2024 bis 30. November 2025 Einarbeitungszuschüsse im Betrag von Fr. 22'410.-- (6 x Fr. 2'241.-- + 6 x Fr. 1'494.--; act. IIA 260) zugesprochen, wogegen mit Wiedererwägungsverfügung vom 13. Januar 2026 allein noch für die Zeit vom 1. Dezember 2024 bis zum 20. Juli 2025 Einarbeitungszuschüsse im Betrag von insgesamt Fr. 15'936.-- (6 x Fr. 2'241.-- + Fr. 1'494.-- + Fr. 996.--; act. IIA 114) zugesprochen wurden. Der Streitwert liegt mit Fr. 6'474.-- (Fr. 22'410.-- ./ Fr. 15'936.--) unter Fr. 30'000.--, 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 Abs. 1 lit. c Ziff. 1 und Art. 84 Abs. 3 VRPG).

2.

2.1 Gemäss Art. 1a Abs. 2 AVIG gehört es zu den Zielen des Gesetzes, drohende Arbeitslosigkeit zu verhüten, bestehende Arbeitslosigkeit zu bekämpfen und die rasche und dauernde Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu fördern. Diesem Zweck dienen u.a. die arbeitsmarktlichen Massnahmen (Art. 59 ff. AVIG). Nach Art. 59 Abs. 1 AVIG erbringt die Versicherung finanzielle Leistungen für arbeitsmarktliche Massnahmen zu Gunsten von versicherten Personen und von Personen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Arbeitsmarktliche Massnahmen sind Bildungsmassnahmen, Beschäftigungsmassnahmen und spezielle Massnahmen (Art. 59 Abs. 1^{bis} AVIG). Mit arbeitsmarktlichen Massnahmen soll die Eingliederung von Versicherten, die aus Gründen des Arbeitsmarktes erschwert vermittelbar sind, gefördert werden (Art. 59 Abs. 2 Satz 1 AVIG).

2.2 Zu den speziellen Massnahmen (Art. 65 ff. AVIG) gehören u.a. die Einarbeitungszuschüsse. Gemäss Art. 65 AVIG können Versicherten, de-

ren Vermittlung erschwert ist, für die Einarbeitung in einem Betrieb bei vermindertem Lohn Einarbeitungszuschüsse gewährt werden, wenn der verminderte Lohn mindestens der während der Einarbeitungszeit erbrachten Arbeitsleistung entspricht (lit. b) und der Versicherte nach der Einarbeitung mit einer Anstellung zu orts- und branchenüblichen Bedingungen, allenfalls unter Berücksichtigung einer dauernd verminderten Leistungsfähigkeit, rechnen kann (lit. c).

Gemäss Art. 90 Abs. 1 AVIV gilt die Vermittlung einer versicherten Person als erschwert, wenn sie bei der herrschenden Arbeitsmarktlage besonders grosse Schwierigkeiten hat, eine Stelle zu finden, weil sie in fortgeschrittenem Alter steht (lit. a), körperlich, psychisch oder geistig behindert ist (lit. b), ungenügende berufliche Voraussetzungen hat (lit. c), bereits 150 Taggelder bezogen hat (lit. d) oder in einer Zeit erhöhter Arbeitslosigkeit mangelnde berufliche Erfahrungen hat (lit. e). Diese Aufzählung ist abschliessend (vgl. Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG, heute BGer] C 371/99 vom 22. September 2000 E. 1a).

Die Einarbeitungszuschüsse werden zusammen mit dem vereinbarten Lohn vom Arbeitgeber ausbezahlt. Der Arbeitgeber hat darauf die üblichen Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten und dem Arbeitnehmer den auf ihn entfallenden Anteil abzuziehen (Art. 66 Abs. 4 AVIG).

2.3 Einarbeitungszuschüsse dürfen nicht dazu benützt werden, um Betrieben oder Regionen wirtschaftliche Vorteile zu verschaffen (z. B. zur attraktiveren Gestaltung von Standortvorteilen bei Industrieansiedlungen, zur Übernahme von Lohnkosten bei Betriebsübernahmen). Massgebend ist das Interesse der Arbeitnehmenden, einen dauerhaften Arbeitsplatz zu erhalten (Rz. J2 der Weisung AVIG AMM des Staatssekretariats für Wirtschaft [SECO; abrufbar unter <www.arbeit.swiss>]; zur Bedeutung von Verwaltungsweisungen: vgl. BGE 151 V 137 E. 4.3 S. 140, E. 4.1 S. 189, E. 6.2 S. 265, 150 V 1 E. 6.4.2 S. 6).

Gemäss Rz. J27 AVIG AMM ist Bedingung für die Ausrichtung von Einarbeitungszuschüssen, dass sich der Arbeitgeber verpflichtet, mit dem Arbeitnehmenden einen unbefristeten Arbeitsvertrag abzuschliessen und falls eine Probezeit vorgesehen ist, diese möglichst auf einen Monat zu be-

schränken (lemma 2 Satz 1). Im Gesuch und im Entscheid ist eine Klausel anzubringen, welche den Arbeitgeber verpflichtet, die Einarbeitungszuschüsse zurückzubezahlen, sollte er die versicherte Person ohne wichtige Gründe (Art. 337 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts [OR; SR 220]) während der Einarbeitungsperiode oder innerhalb eines von der zuständigen Amtsstelle festgelegten Zeitraums von mindestens drei Monaten nach deren Ablauf entlassen. Eine Rückforderung kann gestützt auf Art. 95 Abs. 1 AVIG vorgenommen werden (lemma 3). Wenn sich die Durchführung der vorgesehenen Einarbeitung nach deren Beginn als unzumutbar erweist, ist das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Die zuständige Amtsstelle ist vorgängig über das mögliche Scheitern des Einarbeitungsverhältnisses zu informieren, in der Absicht, das gute Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmenden wiederherzustellen (lemma 5).

2.4 Formell rechtskräftige Verfügungen und Einspracheentscheide müssen in Revision gezogen werden, wenn die versicherte Person oder der Versicherungsträger nach deren Erlass erhebliche neue Tatsachen entdeckt oder Beweismittel auffindet, deren Beibringung zuvor nicht möglich war (Art. 53 Abs. 1 ATSG), und die geeignet sind, zu einer anderen rechtlichen Beurteilung zu führen (BGE 127 V 466 E. 2c S. 469). Ausschlaggebend ist, dass das Beweismittel nicht bloss der Sachverhaltswürdigung, sondern der Sachverhaltsfeststellung dient. Es bedarf dazu neuer Elemente tatsächlicher Natur, welche die Entscheidungsgrundlagen als objektiv mangelhaft erscheinen lassen (BGE 138 V 324 E. 3.2 S. 328).

Neue Tatsachen und Beweismittel im Sinne von Art. 53 Abs. 1 ATSG sind innert 90 Tagen nach ihrer Entdeckung geltend zu machen; nebst dieser relativen Frist gilt eine absolute 10-jährige Frist, die mit der Eröffnung der Verfügung resp. des Einspracheentscheides zu laufen beginnt (vgl. Art. 67 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren [VwVG; SR 172.021] i.V.m. Art. 55 Abs. 1 ATSG; BGE 143 V 105 E. 2.1 S. 107; SVR 2023 IV Nr. 43 S. 147, 9C_457/2022 E. 3.2, 2012 UV Nr. 17 S. 63, 8C_434/2011 E. 3).

3.

Mit am 7. November 2024 ausgefülltem Formular "Bestätigung des Arbeitgebers betreffend Einarbeitung" verpflichtete sich die Beschwerdeführerin unterschriftlich insbesondere, den Versicherten unter geeigneter Aufsicht einzuarbeiten (lemma 1), die zuständige Amtsstelle vor einer Kündigung über das mögliche Scheitern des Einarbeitungsverhältnisses (lemma 3) bzw. bei Gefährdung des Erfolgs der Einarbeitung durch längerdauernde Absenzen zu informieren (lemma 4; act. IIB 324). Mit Schreiben vom 12. Dezember 2024 (act. IIA 264) stellte der Beschwerdegegner der Beschwerdeführerin die leistungszusprechende Verfügung vom gleichen Tag zu und hielt verschiedene Auflagen fest, wonach die ausbezahlten Zuschüsse zurückgefordert werden können, wenn der Arbeitsvertrag ohne gerechtfertigte Gründe während der Dauer der Einarbeitungszuschüsse oder innerhalb von drei Monaten nach Ablauf der Einarbeitungszuschüsse gekündigt werde, und die zuständige Amtsstelle vor Aussprechen der Kündigung über das mögliche Scheitern des Arbeitsverhältnisses zu informieren sei (lemma 2).

4.

Zur Entwicklung des Arbeitsverhältnisses ergibt sich aus den Akten im Wesentlichen das Folgende:

4.1 Am 25. August 2025 teilte der Versicherte dem Beschwerdegegner telefonisch mit, dass es bei der Beschwerdeführerin nicht so gut laufe. Seit dem 1. Dezember 2025 (recte: 2024) seien bereits zwölf Kündigungen erfolgt. Die Stelle des ... sei innert sechs Jahren zehn Mal neu besetzt worden. Im letzten halben Jahr habe es wenig Arbeit gegeben. Wenn er keine Arbeit habe, müsse er diese "Leerzeit" als Weiterbildung erfassen, obwohl gar keine Weiterbildung stattfinde. Am kommenden Donnerstag finde ein Personalgespräch statt. Danach sei er zwei Wochen in den Ferien und werde anschliessend den Beschwerdegegner wieder kontaktieren (act. IIA 252).

Am 17. September 2025 erfolgte eine erneute telefonische Kontaktaufnahme durch den Versicherten, wobei er seine früheren Aussagen bestätigte und ausführte, er fürchte um seine Anstellung. Anlässlich des Probezeitgesprächs habe er vom ... eine positive Beurteilung erhalten. Am Mitarbeitergespräch vom 25. August 2025 sei ihm gesagt worden, dass er zwar pünktlich sei und gute Arbeit leiste. Allerdings sei er zu wenig produktiv. Er habe darauf entgegnet, dass zu wenig Arbeit da sei. Oft werde er nach Hause geschickt und das zum Teil oft ganze oder halbe Tage, was Minusstunden verursache. Er werde sich nach dem nächsten Gespräch Ende Oktober wieder melden (act. IIA 249).

4.2 Mit E-Mail vom 27. Oktober 2025 wandte sich die Beschwerdeführerin an den Beschwerdegegner und führte aus, dass sie gemäss Entscheid die zuständige Amtsstelle über ein mögliches Scheitern des Arbeitsverhältnisses informieren müsse. Die Einführung verlaufe harzig. Der Versicherte weise die schlechteste Produktivität des gesamten Teams auf. Sogar die Lernenden seien produktiver. Ein Gespräch mit dem Teamleiter habe ergeben, dass der Versicherte nicht bereit sei, jede zu erledigende Aufgabe zu übernehmen. Er sei wählerisch und suche sich die einfachsten Aufträge aus. Aber auch diese Aufträge führe er nicht immer zu ihrer Zufriedenheit aus. Seine Entwicklung werde nicht vorangebracht. Am 25. August 2025 hätten sie mit dem Versicherten ein Gespräch geführt mit dem Ziel, die Produktivität zu erhöhen. Ende Oktober sei die "Deadline". Per gestern habe er sich um drei Prozentpunkte verbessert. Das sei zu wenig. Vor einer Woche habe der Versicherte um ein Gespräch gebeten und dabei erklärt, weshalb alle anderen schuld an seiner Unproduktivität seien. Das Selbstbild des Versicherten stimme nicht mit dem Fremdbild überein und es liege ihm nichts daran, etwas zu ändern. Leider könnten sie auf dieser Basis das Arbeitsverhältnis nicht weiterführen, da die Wirtschaftlichkeit bei vollem Lohn nicht gegeben sei. Sie würden per November (2025) künden müssen (act. IIA 247).

Mit eingeschriebenem Brief desselben Tages kündigte die Beschwerdeführerin das Arbeitsverhältnis mit dem Versicherten per Ende November 2025 und gab dabei "wirtschaftliche Gründe" an (act. IIA 237).

4.3 Am 29. Oktober 2025 informierte der Versicherte den Beschwerdegegner telefonisch, dass er am 27. Oktober 2025 erfahren habe, dass ihm die Stelle aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt und ihm die Kündigung per Einschreiben zugestellt werde, da er diese nicht unterschrieben hätte. Weiter bestätigte er nochmals seine früheren Aussagen und führte ergänzend aus, er sei bereits den ganzen Juli (2025) zu Hause gewesen. Im September (2025) habe er noch Ferien gehabt, seitdem habe er wieder drei Wochen nicht gearbeitet, weil zu wenig Arbeit vorhanden gewesen sei. Er habe dadurch massive Minusstunden, welche er nun aufarbeiten müsse (act. IIA 243).

4.4 In einer "Stellungnahme zur Kündigung" vom 14. November 2025 wiederholte der Versicherte gegenüber der Beschwerdeführerin die gegenüber dem Beschwerdegegner getätigten Aussagen zur Arbeitssituation und äusserte sich weiter zur Tilgung der Minusstunden, womit er sich nicht einverstanden erklärte (act. IIA 204; vgl. hierzu auch das Gesuch des Versicherten an die Schlichtungsbehörde vom 25. November 2025; act. IIA 175 f.).

4.5 Nachdem der Beschwerdegegner die Beschwerdeführerin zur Stellungnahme zum Arbeitsverhältnis bzw. zur Kündigung aufgefordert hatte (act. IIA 169), wandte sich am 8. Dezember 2025 die Rechtsvertreterin der Beschwerdeführerin zunächst telefonisch an den Beschwerdegegner und führte dabei insbesondere aus, dass es deshalb zu wenig Arbeit für den Versicherten gegeben habe, weil sich dieser geweigert habe, gewisse Arbeiten zu verrichten (act. IIA 166).

In der von der Rechtsvertreterin eingereichten Stellungnahme (act. II 120) der Beschwerdeführerin vom 30. Dezember 2025 (act. IIA 121 ff.) wurde ausgeführt, am 28. August (2025) hätten der Geschäftsführer und die Personalverantwortliche ein Gespräch mit dem Versicherten geführt. Darin sei der Versicherte über die Rückmeldung der Werkstattleitung informiert worden, insbesondere über dessen selektive Auftragsannahme, den Abbruch von Aufträgen, die eingeschränkte Einsatzfähigkeit und daher Schwierigkeiten bei der Auslastung und die Wirtschaftlichkeit nach Wegfall der Einarbeitungszuschüssen. In diesem Gespräch sei gemeinsam das Ziel definiert worden, bis Ende Oktober eine wesentliche Steigerung der Produktivität zu

erreichen. Eine Kündigung sei zu diesem Zeitpunkt ausdrücklich kein Thema gewesen. Es gebe kein unterzeichnetes Protokoll dieses Gesprächs (Ziff. 1). Kurz vor Ablauf der vereinbarten Zielfrist habe der Versicherte am 21. Oktober 2025 um ein Gespräch gebeten. Dabei hätten sich die folgenden Haltungspunkte des Versicherten gezeigt: Für die tiefe Produktivität seien andere verantwortlich, der Umstand der tiefen Produktivität sei kein Hinweis auf einen Entwicklungsrückstand der Fähigkeiten, eine Veränderungsbereitschaft sei nicht erkennbar und die selektive Auftragsannahme werde nicht als problematisch wahrgenommen. Im Anschluss an dieses Gespräch – von dem kein Protokoll erstellt worden sei – seien sie am 27. Oktober 2025 einstimmig zum Schluss gekommen, dass unter diesen Voraussetzungen keine ausreichende Wirtschaftlichkeit zu erzielen sei, der Versicherte kein Interesse zeige, seine Arbeitsleistung zu verbessern, und sie hätten sich entschlossen, das Arbeitsverhältnis aufzulösen (Ziff. 2, vgl. auch Ziff. 9). Für das Kündigungsgespräch seien verschiedene Varianten offen gestanden. U.a. seien sie bereit gewesen, den Versicherten über die ordentliche Kündigungsfrist weiter zu beschäftigen, damit er die Minusstunden hätte abbauen können. Zudem sei ihm angeboten worden, das Pensum bis zum Austritt auf 100 % zu erhöhen, um möglichst viele Minusstunden zu kompensieren oder dass sie ohne Anerkennung einer Rechtspflicht die Hälfte eines allfällig verbleibenden Minusstundenrestbestandes übernommen hätten (Ziff. 3). Es sei herausfordernd gewesen, genügend Aufträge zu finden, die der Versicherte habe ausführen wollen. Ein Vergleich mit einem (namentlich genannten) Mitarbeiter, der zwei Monate später eingetreten sei und für den ebenfalls Einarbeitungszuschüsse (während sechs Monaten) ausgerichtet worden seien, zeige klar, dass eine höhere Präsenz und Produktivität möglich gewesen wären. Der Versicherte sei im Vergleichszeitraum unter allen Mitarbeitenden der Werkstatt deutlich unterdurchschnittlich gewesen (Ziff. 4). Weiter machte die Beschwerdeführerin Ausführungen zur Zeiterfassungsbuchung "Schulung" und "Weiterbildung" (Ziff. 5) und zu den Äusserungen des Versicherten zur "Personalfluktuat-ion". Diese Aussagen seien unzutreffend (Ziff. 6). Hinsichtlich des Vorwurfs des "Nach-Hause-Schickens" seitens des Versicherten erklärte die Beschwerdeführerin, dass dies aufgrund der Wechsel der Vorgesetzten in der Werkstatt nicht mehr abschliessend beurteilt werden könne. Es sei gut möglich, dass die Werkstattleiter zu Beginn Schwierigkeiten gehabt hätten,

die spezifischen Auftragsansprüche des Versicherten zu bedienen. Alle anderen Mitarbeitenden der ... seien hingegen im gleichen Zeitraum gut ausgelastet gewesen. Wahrscheinlich seien die im Zeitrapport mit "C-Kompensation" aufgeführten Tage ab 1. Juli 2025 aufgrund der Anordnung oder zumindest in stiller Zustimmung des Vorgesetzten erfolgt. Ergänzend sei festzuhalten, dass der Versicherte in diesem Zeitraum einmal während drei Wochen durchgehend nicht im Betrieb anwesend gewesen sei (22. September bis 10. Oktober 2025). Dieser Zeitraum sei mit mehreren personellen Abwesenheiten und Übergängen zusammengefallen. Aufgrund der ausserordentlichen Konstellation mit mehreren Ferienvertretungen und Leitungswechseln sei es möglich, dass die Situation des Versicherten intern nicht mit der nötigen Aufmerksamkeit begleitet worden sei und zeitweise unbekannt gewesen sei, dass er grundsätzlich einsatzfähig gewesen wäre (Ziff. 7).

4.6 In der Einsprache vom 13. Februar 2026 (act. IIA 48 ff.) brachte die Beschwerdeführerin im Wesentlichen vor, der Bezug von Kompensationstagen in der Unternehmung stelle keine Massnahme dar, die wegen schlechter Leistungen ergriffen würde oder stelle keine anderweitige Zwischenmassnahme im Hinblick auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses dar. Diese habe vielmehr dem Ausgleich von Plus- und Minusstunden innerhalb der vereinbarten Präsenzzeit gedient. Sie werde insbesondere in Phasen mit schwankender Auslastung eingesetzt und stelle ein übliches arbeitsorganisatorisches Instrument dar. Die Gewährung oder Anordnung erfolge dabei ausdrücklich unabhängig von der Frage, ob ein Arbeitsverhältnis als dauerhaft tragfähig eingeschätzt werde (act. IIA 51). Neben Ausführungen zur schwierigen Auftragslage führte die Beschwerdeführerin weiter aus, eine dauerhafte Eingliederung des Versicherten sei zum Zeitpunkt des Bezugs von Kompensationstagen im Juli weder ausgeschlossen noch gefährdet gewesen. Die Beschwerdeführerin sei davon ausgegangen, ein Ausgleich der entsprechenden Minusstunden infolge der Kompensationstage sei zu einem späteren Zeitpunkt möglich. Bis zum Zeitpunkt der Kündigung am 27. Oktober 2025 sei die Beschwerdeführerin – trotz der offenkundigen Schwierigkeiten mit der Arbeitsleistung des Versicherten – weiterhin bemüht gewesen und ausdrücklich davon ausgegangen, dass eine erfolgreiche und dauerhafte Eingliederung möglich sei. Es seien keine wei-

terführenden Massnahmen zur Verbesserung der Situation betreffend die geringe Arbeitsleistung, die selektive Annahme von Aufträgen sowie das wiederholte Abbrechen von Arbeiten ersichtlich oder notwendig gewesen, zumal der Versicherte zur Steigerung der Produktivität klar aufgefordert worden sei (act. IIA 52).

5.

5.1 Die Ausführungen der Beschwerdeführerin sowohl in der E-Mail vom 27. Oktober 2025 (act. IIA 247) als auch in der Stellungnahme vom 30. Dezember 2025 (act. IIA 121 ff.) zeichnen das Bild einer von Beginn weg schwierig verlaufenen Einarbeitung des Versicherten. Die Beschwerdeführerin verwies dabei namentlich auf die von Beginn weg und früh erkannte deutlich unterdurchschnittliche Produktivität des Versicherten, seine selektive Übernahme von Aufträgen sowie die trotz Gesprächen und einer bis Ende Oktober eingeräumten Frist zur Verbesserung ausgebliebenen Leistungssteigerung. Zudem habe der Versicherte die Ursachen seiner geringen Produktivität bei Dritten gesehen und keine genügende Bereitschaft gezeigt, sein Verhalten oder seine Arbeitsweise anzupassen. Die Beschwerdeführerin gelangte deshalb zum Schluss, die Entwicklung während der Einarbeitung sei ausgeblieben und eine wirtschaftliche Weiterbeschäftigung nicht mehr möglich. Auf diese ersten, als "Aussagen der ersten Stunde" zu wertenden Ausführungen (vgl. BGE 143 V 168 E. 5.2.2 S. 174, 121 V 45 E. 2a S. 47) ist abzustellen. Diese sind authentisch und stimmen im Wesentlichen mit den Schilderungen des Versicherten überein, wenngleich die jeweiligen Darstellungen von der unterschiedlichen Sichtweise der Beteiligten und gegenseitigen Schuldzuweisungen geprägt sind. Aufgrund des von der Beschwerdeführerin als schwierig wahrgenommenen Arbeitsverhaltens sowie der anhand konkreter Prozentwerte erfassten Leistungsentwicklung hatte die Beschwerdeführerin früh Kenntnis von den Schwierigkeiten in der Einarbeitung (act. IIA 121 f. S. 1 f. Ziff. 1, 2 und 4, 247). Sie führte denn auch aus, sie habe Erfahrungen mit Einarbeitungszuschüssen. In einer zwei Monate nach dem Versicherten gestarteten weiteren Einarbeitung seien die Leistungsziele weit besser und (anders als beim Versicherten) mit Aussicht auf Erfolg erreicht worden (act. IIA 122 Ziff. 4).

Obwohl damit die Probleme bereits früh bekannt waren und klare Anzeichen für ein Scheitern des Arbeitsverhältnisses bestanden haben, wandte sich die Beschwerdeführerin erst am 27. Oktober 2025 – rund elf Monate nach Beginn der Massnahme (act. IIA 260-263) am Tag der Kündigung des Arbeitsverhältnisses – an den Beschwerdegegner (act. IIA 247). Soweit die Beschwerdeführerin vorbringt, die Kündigung habe vor dem Gespräch am selben Tag noch nicht festgestanden (act. IIA 122 Ziff. 2) bzw. bis Ende Oktober (2025) habe objektiv eine realistische Aussicht auf eine erfolgreiche, dauerhafte Eingliederung bestanden (Beschwerde S. 5 f. Rz 14), überzeugt dies nicht. Nach den Ausführungen in der Stellungnahme vom 30. Dezember 2025 standen dem Versicherten anlässlich des ausdrücklich als Kündigungsgespräch bezeichneten Termins lediglich Optionen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Auswahl; eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über die Dauer der Kompensation der Minusstunden hinaus wurde von der Beschwerdeführerin nicht in Betracht gezogen (act. IIA 122 Ziff. 3). Die Beschwerdeführerin hat damit die ihr obliegende Pflicht, den Beschwerdegegner zeitnah über Probleme, welche das Arbeitsverhältnis gefährden könnten, zu informieren, verletzt.

5.2 Nicht gefolgt werden kann der Beschwerdeführerin, wenn sie ihr Versäumnis damit zu entschuldigen versucht, sie habe die gebotene Einarbeitung korrekt vorgenommen (act. IIA 124 Ziff. 8) und sei ihren Verpflichtungen nachgekommen (act. IIA 124 Ziff. 10). Zwar wurde ein Einarbeitungsplan erstellt (act. IIB 315-318) samt entsprechendem Dokument (act. IIA 152-155), welches vom aktuell zuständigen ... mit der Bemerkung "Einführung hat stattgefunden" unterzeichnet wurde. Diese Unterzeichnung erfolgte allerdings erst am 19. Dezember 2025 (act. IIA 154), mithin erst nach dem Austritt des Versicherten aus der Unternehmung. Eine fortlaufende, echtzeitliche Dokumentation der Einarbeitung, insbesondere zu den (gemäss Beschwerdeführerin ab Beginn bestehenden) Defiziten des Versicherten und der zu deren Behebung ergriffenen Massnahmen, fehlt hingegen vollständig. Die Beschwerdeführerin hielt auch die mit dem Versicherten am 28. August 2025 und 21. Oktober 2025 geführten Gespräche zur Arbeitssituation nicht schriftlich fest (act. IIA 121 f. Ziff. 1 f.).

Im Gegenteil räumt die Beschwerdeführerin selbst Unzulänglichkeiten bei der Einarbeitung ein. So führte sie in der Stellungnahme vom 30. Dezember 2025 aus, die damaligen Werkstattleiter hätten zu Beginn möglicherweise Schwierigkeiten gehabt, den spezifischen Anforderungen des Versicherten bei der Auftragszuteilung Rechnung zu tragen. Weiter seien die im Zeitrapport erfassten Kompensationstage wohl auf Anordnung oder zumindest mit stillschweigender Zustimmung der Vorgesetzten erfolgt. Schliesslich räumt sie ein, dass die Situation des Versicherten infolge Ferienvertretungen und Leitungswechseln intern möglicherweise nicht mit der nötigen Aufmerksamkeit begleitet worden sei und zeitweise unbekannt gewesen sei, dass dieser grundsätzlich einsatzfähig gewesen wäre (act. IIA 123 Ziff. 7). Dass die früher zuständigen Personen inzwischen nicht mehr bei der Beschwerdeführerin tätig sind, entlastet die Beschwerdeführerin nicht. Selbst wenn die Wechsel auf Vorgesetztenstufe dafür (mit)verantwortlich gewesen wären, dass die Einarbeitung sich schwierig gestaltete und schliesslich scheiterte, führt dies zu keinem anderen Ergebnis. Die Beschwerdeführerin hat sich das Verhalten ihrer mit der Betreuung und Führung des Versicherten betrauten Angestellten vollumfänglich anrechnen zu lassen.

5.3 Sodann stehen auch die ab Mitte Juli 2025 bis zur Aussprache der Kündigung vom 27. Oktober 2025 mittels "C-Kompensation" erfassten 16 Ausfalltage zu je 8 h 24 min. (act. IIA 147 f.) einer korrekt durchgeführten Einarbeitung entgegen. Aufgrund dieser wiederholten und angesichts des 60%-Pensums erheblichen Abwesenheiten vom Arbeitsplatz konnte während dieser Zeit keine kontinuierliche und fachspezifische Einarbeitung des Versicherten mit geeigneter Aufsicht stattfinden. Selbst wenn zeitweise nicht ausreichend geeignete Arbeit zur Verfügung gestanden haben sollte, wäre bei einer im Rahmen von Einarbeitungszuschüssen beschäftigten Person vielmehr zu erwarten gewesen, dass die frei gewordene Zeit für eine intensivere praktische und theoretische Einarbeitung genutzt worden wäre. Daran vermag auch nichts zu ändern, dass nach den Ausführungen der Beschwerdeführerin die ablehnende bzw. wenig kooperative Haltung des Versicherten zu einer ungenügenden Auslastung und schliesslich zum Scheitern der Einarbeitung beigetragen habe. Umso weniger überzeugt, dass die Beschwerdeführerin sich bis zum 27. Oktober 2025, dem Tag der

Kündigung nicht an den Beschwerdegegner gewandt hat. Gerade solche Schwierigkeiten wären von einer Unternehmung, die von Einarbeitungszuschüssen profitiert, entsprechend der kommunizierten Auflage der zuständigen Amtsstelle unverzüglich mitzuteilen gewesen (vgl. E. 3 hiavor). Nur so wäre diese in die Lage versetzt worden – nötigenfalls mittels Mahn- und Bedenkzeitverfahren gegenüber dem Versicherten – auf die erfolgreiche Durchführung der Massnahme hinzuwirken und damit auch die Interessen der Beschwerdeführerin zu wahren.

5.4 In dem die Beschwerdeführerin den Beschwerdegegner erst am Tag der Kündigung des Arbeitsverhältnisses informierte, kam sie ihrer mit Schreiben vom 12. Dezember 2024 (act. IIA 264) ausdrücklich festgehaltenen Verpflichtung, die Amtsstelle bereits vor Ausspruch der Kündigung über ein mögliches Scheitern des Arbeitsverhältnisses in Kenntnis zu setzen, nicht nach.

Der Beschwerdegegner hat diese Umstände, die ihm erst mit Mitteilung der Kündigung vom 27. Oktober 2025 (act. IIA 247) umfassend zur Kenntnis gebracht und in der Stellungnahme vom 30. Dezember 2025 (act. IIA 121 ff.) bestätigt wurden, zu Recht im Rahmen einer prozessualen Revision berücksichtigt und die ursprüngliche Verfügung vom 12. Dezember 2024 (act. IIA 260-263) durch eine neue Verfügung vom 13. Januar 2026 (act. IIA 114-117) ersetzt. Dies erfolgte sowohl innerhalb der (relativen) 90-tägigen und (absoluten) 10-jährigen Verwirkungsfrist seit Kenntnisnahme der neuen Tatsachen (vgl. E. 2.4 hiavor).

5.5 Hinsichtlich des Zeitpunkts der Terminierung der Einarbeitungszuschüsse stellte der Beschwerdegegner auf den 20. Juli 2025 (act. IIA 114-117) ab, d.h. einen Zeitpunkt mehr als siebeneinhalb Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses mit Ausrichtung von Einarbeitungszuschüssen. Das Datum wurde dabei auf den Beginn der in der Zeiterfassung mit "C-Kompensation" ausgewiesenen Ausfalltage festgesetzt (act. IIA 147 f.). Dies stimmt auch mit der Darstellung des Versicherten überein, wonach er spätestens ab diesem Zeitpunkt wiederholt und für längere Zeit ohne Arbeit nach Hause geschickt worden sei (act. IIA 243, 249, 252). Damit ist erstellt, dass der Beschwerdeführerin spätestens ab diesem Zeitpunkt die erheblichen, den Erfolg der Einarbeitung gefährdenden Probleme bekannt waren

bzw. sein mussten. Wobei wie dargelegt, ihr das Wissen und Handeln der mit der Einarbeitung Betrauten zuzurechnen ist. Folglich hätte spätestens zu diesem Zeitpunkt eine Information über die schwierige Arbeitssituation mit dem Versicherten durch die Beschwerdeführerin an den Beschwerdegegner erfolgen müssen. Die wiedererwägungsweise Zusprache der Einarbeitungszuschüsse für den Zeitraum vom 1. Dezember 2024 bis neu noch allein zum 20. Juli 2025 erfolgte zu Recht.

5.6 Nach dem Dargelegten ist der Einspracheentscheid vom 5. März 2026 (act. IIA 34-38) nicht zu beanstanden und die dagegen erhobene Beschwerde ist abzuweisen.

6.

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

6.2 Bei diesem Ausgang des Verfahrens 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):

- Rechtsanwältin MLaw B._____ z.H. der Beschwerdeführerin
- Amt für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern, Recht und Dienste
- Staatssekretariat für Wirtschaft – SECO

Zu Kenntnisnahme (R):

- C._____

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.