

ALV 200 2026 393
ACT/GET/STA

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

Urteil des Einzelrichters vom 21. Juli 2026

Verwaltungsrichter Ackermann
Gerichtsschreiber Germann

A. _____
Beschwerdeführerin

gegen

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



betreffend Einspracheentscheid vom 18. Mai 2026

Sachverhalt:

A.

Die ... geborene A._____ (nachfolgend Versicherte bzw. Beschwerdeführerin) war ab April 2022 als Praktikantin und ab 1. November 2023 im Rahmen einer Festanstellung bei B._____ als ... beschäftigt (Akten des Amts für Arbeitslosenversicherung [nachfolgend AVA bzw. Beschwerdegegner], [act. II] 285 f.; 32; 23). Nach fristloser Auflösung dieses Arbeitsverhältnisses mit Schreiben vom 16. Dezember 2025 durch den Arbeitgeber (act. II 289) meldete sich die Versicherte gleichentags beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an (act. II 301 f.) und stellte einen Antrag auf Arbeitslosenentschädigung (act. II 290-296). Nach Abklärungen beim Arbeitgeber zum Kündigungsgrund (act. II 283 f.; 209) und Eingang von Stellungnahmen der Versicherten (act. II 210-213; 179-182) stellte die Arbeitslosenkasse Kanton Bern die Versicherte mit Verfügung vom 6. März 2026 (act. II 87-89) ab 17. Dezember 2025 für 48 Tage wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung ein. Dagegen erhob die Versicherte Einsprache (act. II 60-62), woraufhin das AVA erneut Rückfragen beim Arbeitgeber stellte (act. II 44 f.). Nach Eingang von dessen Stellungnahme (act. II 41 f.) und Gewährung des rechtlichen Gehörs (act. II 43; 35-37; 24 f.; 7 f.) wies das AVA mit Entscheid vom 18. Mai 2026 (act. II 1-6) die Einsprache ab.

B.

Dagegen erhob die Versicherte mit zwei Eingaben vom 19. Mai 2026 Beschwerde. Sie stellt die folgenden Anträge:

1. Der Einspracheentscheid vom 18. Mai 2026 sei aufzuheben.
2. Eventualiter sei das Verschulden höchstens als mittelschwer einzustufen.
3. Subeventualiter sei die Dauer der Einstellung deutlich zu reduzieren.
4. Es sei festzustellen, dass die verfügte Einstellung von 48 Tagen unverhältnismässig ist.
5. Das Verfahren sei kostenlos durchzuführen.

Mit Beschwerdeantwort vom 15. Juni 2026 beantragt der Beschwerdegegner die Abweisung der Beschwerde.

Mit ergänzender Stellungnahme vom 23. Juni 2026 hielt die Beschwerdeführerin an ihren Standpunkten fest.

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, durch den angefochtenen Entscheid berührt und hat betreffend der Anträge 1-3 ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung, weshalb sie insoweit zur Beschwerde befugt ist (Art. 59 ATSG). Beim Antrag gemäss Ziffer 4 der Beschwerde handelt es sich um ein Feststellungsbegehren, auf welches mangels eines schutzwürdigen Interesses der Beschwerdeführerin nicht einzutreten ist, da dieses durch ein rechtsgestaltendes Urteil (Aufhebung oder Reduktion der Einstellung) gewahrt werden kann (SVR 2017 FZ Nr. 1 S. 1, 8C_438/2016 E. 2.1). Auf den Antrag gemäss Ziff. 5 ist aufgrund der Kostenlosigkeit des Verfahrens (E. 6.1 hier-nach) nicht einzutreten. Ferner ist die örtliche Zuständigkeit 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 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 betreffend die Anträge 1-3 einzutreten.

1.2 Anfechtungsobjekt bildet der Einspracheentscheid vom 18. Mai 2026 (act. II 1-6). Streitig und zu prüfen ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung im Umfang von 48 Tagen wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit.

1.3 Da der Streitwert bei einer Einstelldauer von 48 Tagen unter Fr. 30'000.-- liegt (Fr. 179.05 [vgl. act. II 75] x 48 = Fr. 8'594.40), fällt die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zuständigkeit (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 hat Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, sofern die Voraussetzungen gemäss Art. 8 Abs. 1 AVIG erfüllt sind. Die Arbeitslosenentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet. Für eine Woche werden fünf Taggelder ausbezahlt (Art. 21 AVIG).

2.2

2.2.1 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Der Tatbestand der selbst verschuldeten Arbeitslosigkeit erfasst Verhaltensweisen der versicherten Person, die eine Verletzung der Pflicht, Arbeitslosigkeit zu vermeiden, bedeuten (ARV 2014 S. 147 E. 3.1).

Die Arbeitslosigkeit gilt 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).

2.2.2 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).

2.2.3 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).

2.3 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).

3.

3.1 Es steht fest und ist unbestritten, dass der ehemalige Arbeitgeber (B._____) das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 16. Dezember 2025 fristlos gekündigt hat (act. II 289). Darin wurden die folgenden Kündigungsgründe aufgeführt:

- "Sie haben Ware bewusst zurückgestellt, um diese später zu einem stark reduzierten Preis (75 %) zu erwerben.
- Sie haben während der Arbeitszeit einen Apfel konsumiert, ohne diesen zu bezahlen.
- Sie haben einen Sack Äpfel aus dem Betrieb mitgenommen, ohne dafür zu bezahlen.

Dieses Verhalten stellt einen schweren Vertrauensbruch sowie eine Verletzung Ihrer arbeitsvertraglichen Treuepflicht dar. Das notwendige Vertrauensverhältnis, welches für die Fortführung des Arbeitsverhältnisses unerlässlich ist, ist dadurch nachhaltig zerstört."

3.1.1 Im Rahmen der sachverhaltlichen Erhebungen im (nichtstreitigen) Verwaltungsverfahren klärte die Arbeitslosenkasse die Gründe, die zur Kündigung geführt haben, weiter ab (act. II 283 f.). In seiner (nicht datier-

ten) Stellungnahme (act. II 209) hielt der ehemalige Arbeitgeber Folgendes fest:

1. "Grund für die Kündigung war ein Diebstahl und Preismanipulation [der Beschwerdeführerin] (Siehe Kündigungsschreiben).
2. An den beruflichen Fähigkeiten sowie, am Willen oder Einsatz war [die Beschwerdeführerin] stets korrekt.
3. Es gab keine Warnung da die Kündigung fristlos stattfand.
4. Keine Verwarnung
5. Die Stelle wurde noch nicht besetzt da es erst eine Woche her ist und Die Personalsuche wurde heute 23.12.2025 gestartet."

In der ersten, am 18. Dezember 2025 bei der Arbeitslosenkasse eingegangenen Stellungnahme äusserte sich die Beschwerdeführerin zum Kündigungsgrund wie folgt (act. II 210):

"In meinem Fristlose Kündigung Schreiben steht das ich habe während der Arbeitszeit einen Apfel, konsumiert und vergessen dann es zu zahlen was stimmt. Ich habe einen Sack Äpfel aus dem Betrieb mitgenommen ohne dafür zu Zahlen was stimmt nicht weil ich habe fünf Stück Zwiebel genommen die Abgeschrieben war will Sie schon weich war und zu Entsorgung bereit. Uns war erlaubt waren die schon abgelaufen waren mitzunehmen weil die enden dann in Abfall was auch die andere Leute gemacht haben und es war nie eine Problem. Ich habe [dem Arbeitgeber] auch geschrieben privat per whatsapp und [dem Arbeitgeber] geschrieben habe das diese Waren Äpfel waren eigentlich Faule Zwiebel die ich abgeschrieben habe für die Entsorgung. Solche Waren sind uns erlaubt mitzunehmen weil sie wurden dann sowieso im endeten im Abfall. Meine Meinung nach ist das Verschwendung. Ich gebe hier dann auch unsere Korrespondenz per whatsapp wo er das bestritten hat und wollte diese Kündigung nicht korrigieren. Ich will kein streit und darum habe ich alles akzeptiert."

In einer weiteren mittels E-Mail vom 21. Januar 2026 zugestellten Stellungnahme machte die Beschwerdeführerin Folgendes geltend (act. II 181):

"a) Konsum eines Apfels

Ich habe während der Arbeitszeit einen Apfel konsumiert und anschliessend vergessen, diesen zu bezahlen.

Dies war mein Fehler.

Ich übernehme hierfür die volle Verantwortung.

Ich bedaure diesen Vorfall aufrichtig.

Es bestand keinerlei Absicht, mir einen finanziellen Vorteil zu verschaffen oder meinem Arbeitgeber zu schaden. Es war eine Unachtsamkeit und kein vorsätzliches Handeln.

b) Mitnahme abgeschriebener Ware

Im Kündigungsschreiben wird erwähnt, ich hätte einen Sack Äpfel ohne Bezahlung mitgenommen.

Tatsächlich handelte es sich aus meiner Sicht um fünf abgeschriebene Zwiebeln, die aufgrund ihres Zustandes (weich bzw. faul) zur Entsorgung bestimmt waren.

Nach meinem Verständnis war es im Betrieb üblich, abgeschriebene und zur Entsorgung bestimmte Waren mitzunehmen, da diese ansonsten entsorgt worden wären. Dieses Vorgehen wurde auch von anderen Mitarbeitenden praktiziert und war zuvor nie beanstandet worden.

Falls hier ein Missverständnis bestand, bedaure ich dies ausdrücklich.

c) Reduzierte Ware

Ich habe Ware, die am Morgen um 50 % reduziert wurde, am Feierabend zu 75 % gekauft. Ich war der Überzeugung, dass dies im Rahmen der bisherigen betrieblichen Praxis zulässig sei. Rückblickend hätte ich diese Vorgehensweise ausdrücklich klären sollen."

3.1.2 Im Einspracheverfahren bzw. in der Einsprache brachte die Beschwerdeführerin Folgendes vor (act. II 60 f.):

"Die fristlose Kündigung beruhte auf einem einmaligen Vorfall im Dezember 2025:

- Ich habe während der Arbeitszeit einen Apfel konsumiert und vergessen, diesen zu bezahlen – eine Unachtsamkeit, die ich ausdrücklich bedaure.
- Bezüglich der angeblich mitgenommenen Ware handelte es sich nach meinem Verständnis um abgeschriebene Produkte, die zur Entsorgung bestimmt waren. Im Betrieb war es üblich, solche Waren gelegentlich mitzunehmen.
- Der Kauf reduzierter Ware erfolgte in der Annahme, dass dies im Rahmen der betrieblichen Praxis zulässig sei.

Es lag weder eine vorsätzliche Schädigungsabsicht noch eine Bereicherungsabsicht vor."

Mit E-Mail vom 5. Mai 2026 (act. II 41 f.) nahm der Arbeitgeber wie folgt Stellung:

"Die [im Kündigungsschreiben] aufgeführten Pflichtverletzungen fanden alle samt am gleichen Tag statt! Das heisst am 15.12.25. Da es eine Fristlose Kündigung war, kann ich [die Beschwerdeführerin] nicht vorwarnen. Die Reduzierten Artikel nah[m], [die Beschwerdeführerin] zu Arbeitsbeginn auf die Seite mit 50 % und am Abend Bezahlte Sie die dann mit 75 % vom angeschriebenen Preis. Die Faulen Gemüse die [die Beschwerdeführerin] von der Verkaufsfläche auf die Seite gelegt hat, nahm Sie beim Arbeitsende, ohne zu bezahlen nach Hause was auch gegen die Hausordnung entspricht. Egal wie man es schaut, [die Beschwerdeführerin]

hat eine grobe Pflichtverletzung begangen. [...]. [Die Beschwerdeführerin] hat sehr gute Arbeit geleistet, hat aber nichts mit der Kündigung etwas zu tun."

In der Stellungnahme vom 6. Mai 2026 (act. II 36) machte die Beschwerdeführerin im Wesentlichen Folgendes geltend:

"Zum konkreten Vorfall halte ich fest, dass es sich nicht um regulär verkaufsfähige Ware handelte. Die betroffenen Produkte waren qualitativ mangelhaft und zur Entsorgung vorgesehen. Im Betrieb war es üblich und von Vorgesetzten geduldet, solche Waren mitzunehmen. Dies war auch [dem Arbeitgeber] bekannt.

Mein Fehlverhalten beschränkt sich darauf, dass ich eine Ware (Äpfel) konsumiert und in der Folge das Bezahlen am Feierabend vergessen habe. Es lag weder eine Bereicherungsabsicht noch ein vorsätzliches Fehlverhalten vor. Ich anerkenne diesen Fehler ausdrücklich und bedaure ihn."

Diese Darstellung wiederholte die Beschwerdeführerin in einer weiteren Eingabe vom 7. Mai 2026 (act. II 15 f.). Mit E-Mail vom 12. Mai 2026 reichte die Beschwerdeführerin eine weitere, gleichentags verfasste Stellungnahme ein, worin sie zum Kündigungsgrund Folgendes festhielt (act. II 12 f.):

"3.1 Konsum eines Apfels

Ich habe während der Arbeit einen Apfel konsumiert und vergessen, diesen zu bezahlen. Dies war eine Unachtsamkeit. Ich bedaure diesen Fehler ausdrücklich. Es bestand keine Absicht zur Bereicherung oder Schädigung.

3.2 Vorgeworfene Mitnahme von Ware

Im Kündigungsschreiben wurde behauptet, ich hätte einen 'Sack Äpfel' mitgenommen.

Dies ist nicht korrekt.

Tatsächlich handelte es sich um faule bzw. qualitativ mangelhafte Gemüseware, die zur Entsorgung bestimmt war.

Wichtige Punkte dazu:

- [Der Arbeitgeber] hat in seinem letzten Schreiben selbst bestätigt, dass es sich um faule Gemüseware handelte.
- Zuvor wurde in WhatsApp-Korrespondenz und Kündigungsschreiben fälschlicherweise von 'Äpfeln' gesprochen
- Ich habe bereits damals um Korrektur gebeten, diese wurde abgelehnt

Nach meiner Erfahrung im Betrieb war es üblich und geduldet, abgeschriebene Ware mitzunehmen.

3.3 Reduzierte Ware (75 %)

Ich habe Ware, die am Morgen mit 50 % reduziert war, am Abend mit 75 % Rabatt regulär gekauft und bezahlt.

Ich ging davon aus, dass dies der üblichen betrieblichen Praxis entspricht."

3.1.3 Im Beschwerdeverfahren wiederholte die Beschwerdeführerin ihre bereits im Verwaltungsverfahren gemachten Vorbringen. Hinsichtlich des Konsums eines Apfels wies sie ergänzend darauf hin, dass der materielle Schaden äusserst gering gewesen sei (S. 3 Ziff. 3.1).

3.2 Der Beschwerdegegner hat im angefochtenen Einspracheentscheid vom 18. Mai 2026 (act. II 1-6) den Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit als erfüllt beurteilt. Er erwog, aufgrund der Hausordnung habe es der Beschwerdeführerin in Bezug auf die Konsumation eines Apfels während der Arbeitszeit sowie die vorgegebenen Einkaufsvorschriften bewusst sein müssen, dass ihr Verhalten durch den Arbeitgeber nicht toleriert würde. Gemäss Arbeitgeber stelle ihr Verhalten einen schweren Vertrauensbruch sowie eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Treuepflicht dar. Es sei nachvollziehbar, dass dadurch das notwendige Vertrauensverhältnis, welches für die Fortführung des Arbeitsverhältnisses unerlässlich sei, nachhaltig zerstört worden sei.

Dem ist beizupflichten:

3.3 Aus den sachverhaltlichen Erhebungen im Verwaltungsverfahren folgt und ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin im Betrieb einen Apfel gegessen aber nicht bezahlt hat, was sie ausdrücklich auch im vorliegenden Beschwerdeverfahren anerkennt und bedauert (Beschwerde S. 3 Ziff. 3.1). Was die anderen beiden, vom Arbeitgeber im Kündigungsschreiben vom 16. Dezember 2025 (act. II 289) angeführten Kündigungsgründe (Mitnahme abgeschriebener/abgelaufener Ware; Zurseitestellen von Ware, um sie später zu 75 % des Preises zu kaufen) anbelangt, ist festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin auch diese Sachverhalte dem Grundsatz nach anerkennt, jedoch insoweit ein Fehlverhalten bestreitet (Beschwerde S. 3 f. Ziff. 3.2-3.3). Was zunächst die Mitnahme von abgelaufener bzw. abgeschriebener Ware anbelangt, so ist nicht ohne weiteres klar, wer diese als abgelaufen deklarierte (vgl. act. II 210) und ob es sich überhaupt um solche – abgelaufene respektive abgeschriebene – Ware handelte, hielt die

Beschwerdeführerin in der Einsprache doch fest, es habe sich "nach meinem Verständnis um abgeschriebene Produkte" gehandelt (act. II 61). Auch bleibt unklar, weshalb die Beschwerdeführerin "faule" Ware (act. II 210; 181; 41) mit nach Hause nehmen sollte. Ungeachtet dessen enthält die "Hausordnung" (act. II 38-40), welche der Beschwerdeführerin mit dem Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde (act. II 269 f.), keine Regelung betreffend die Mitnahme von Waren mit abgelaufenem Haltbarkeitsdatum. Aus den in der "Hausordnung" geregelten Einkaufsvorschriften (act. II 40) kann auch nicht abgeleitet werden, dass eine Mitnahme solcher Waren ohne weiteres zulässig ist. Während die Beschwerdeführerin jedoch insoweit von einer seitens anderer Mitarbeiter praktizierten und nie beanstandeten Usanz ausgeht (Beschwerde vom 19. Mai 2026 S. 3 Ziff. 3.2), hielt der Arbeitgeber an sie gerichtet fest, "Ware Gratis mitnehmen ohne meine Bewilligung geht nicht" (act. II 212). Selbst wenn die fragliche Ware demnach tatsächlich abgelaufen gewesen sein sollte, ist mindestens zweifelhaft, ob die Beschwerdeführerin ohne weiteres zu deren Mitnahme berechtigt war, selbst wenn dies gemäss ihren – nicht weiter belegten – Angaben gängiger Praxis der Mitarbeiter entsprochen haben sollte. Was sodann den Kauf im Preis reduzierter Ware anbelangt, so machte die Beschwerdeführerin hierzu geltend, sie habe Ware, die am Morgen mit 50 % reduziert war, am Abend mit 75 % Rabatt regulär gekauft und bezahlt. Der Arbeitgeber wirft ihr jedoch vor, "50 % Ware haben Sie am Morgen auf die Seite gelegt und am Abend 75 % Gekauft" (act. II 212), wobei er dies als "Preismanipulation" bezeichnete (act. II 209). Die Hausordnung hält unter den Einkaufsvorschriften (act. II 40) fest, dass "Für alle Waren [...] der angeschriebene Verkaufspreis" gelte und "Allfällig preisreduzierte Ware (z.B. 33 %) [...] getippt wie angeschrieben" werde. Ob das Vorgehen der Beschwerdeführerin, von welchem sie lediglich annahm, dass es "im Rahmen der betrieblichen Praxis zulässig sei" (act. II 61), den Regelungen der "Hausordnung" entsprach, erscheint demnach ebenso fraglich, insbesondere da der Vorwurf des Arbeitgebers sich auf das Beiseitelegen für den späteren verbilligten Kauf von Ware bezog. Jedenfalls würde die Berufung auf eine blosser "Annahme" einer allein behaupteten "betrieblichen Praxis" nicht ausreichen, um das Vorgehen als mit den arbeitsrechtlichen Pflichten konform zu qualifizieren.

3.4 Wie es sich damit verhält bzw. ob die Mitnahme abgeschriebener Ware sowie das Beiseitelegen und der spätere Kauf von Ware zu 75 % statt 50 % des ursprünglichen Preises vorliegend als Verfehlungen zu qualifizieren sind, die ihrerseits eine fristlose Kündigung rechtfertigen könnten, kann jedoch letztlich offen bleiben:

3.4.1 Wie eingangs von E. 3.3 vorne bereits dargelegt, ist jedenfalls erstellt, dass die Beschwerdeführerin während der Arbeitszeit einen Apfel ass und diesen nicht bezahlte. Dabei ist es selbstverständlich, dass – wie hier – in einem Verkaufsladen des Detailhandels ein solches Verhalten nicht toleriert werden und dieses Verhalten für sich allein Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gibt, was der Beschwerdeführerin bewusst sein musste. Das BGer hat denn auch in einem vergleichbaren (arbeitsrechtlichen) Fall, in dem eine Mitarbeiterin zwei Packungen Vollkorncracker und zwei Packungen Aufschnitt mitnahm und angab, sie habe die Ware eigentlich bezahlen wollen, es jedoch vergessen, einen wichtigen Grund für eine fristlose Entlassung bejaht (Urteil des BGer 4A_177/2017 vom 22. Juni 2017 E. 2.3). Insbesondere hob es hervor, dass nach der Rechtsprechung auch ein geringfügiger Diebstahl geeignet sei, das Vertrauensverhältnis zu zerstören, woran auch die lange Dauer eines Arbeitsverhältnisses nichts ändere (vgl. E. 2.2.2). Im Lichte dieser höchstrichterlichen Praxis ist auch die unerlaubte Konsumation eines Apfels während der Arbeitszeit ohne diesen zu bezahlen – ungeachtet der Frage, ob das Fehlverhalten vorliegend als Diebstahl im strafrechtlichen Sinne (Art. 139 des Schweizerischen Strafgesetzbuches [StGB; SR 311.0]) zu qualifizieren wäre – als Grund für eine fristlose Entlassung zu betrachten, zumal das Verhalten eine klare Missachtung der "Hausordnung" darstellt, bestimmt diese doch ausdrücklich und imperativ, dass "Jeder getätigte Einkauf [...] sofort zu bezahlen" ist (Hervorhebung im Original). Weiter werden die Mitarbeiter darin gebeten, die "Einkaufsvorschriften genau einzuhalten", widrigenfalls mit "Sanktionen (z.B. Entlassung) zu rechnen" sei (act. II 40). Mit dieser gleichermassen strengen wie einfachen und klaren Regelung gelangt unmissverständlich zum Ausdruck, dass der korrekten Abwicklung allfälliger Einkäufe durch das Personal grundsätzlich und ungeachtet der konkreten Situation im Arbeitsverhältnis zentrale Bedeutung beigemessen wird. Dies musste auch der Beschwerdeführerin bewusst sein, zumal zu ihren Aufgaben gemäss

ihren Angaben in der Beschwerde auch die "Kasse und Kundenberatung" gehörte (Beschwerde S. 2 Ziff. 1), womit der Arbeitgeber ihr auch in besonderem Masse vertrauen musste. Die erfolgte unerlaubte Konsumation eines Apfels während der Arbeitszeit ohne diesen zu bezahlen bedeutet deshalb eine schwere Verletzung im Kernbereich ihrer Aufgaben und rechtfertigte eine fristlose Kündigung auch ohne vorgängige Verwarnung. Dabei spielt es auch keine Rolle, dass die Festanstellung bereits seit November 2023 (act. II 285) bestand und es bis zum 15. Dezember 2025 zu keinen Verfehlungen gekommen war (Beschwerde S. 4 Ziff. 4; vgl. auch BGer 4A_177/2017 E. 2.3).

3.4.2 Damit liegt zumindest in Bezug auf die unerlaubte Konsumation eines Apfels ohne diesen zu bezahlen ein elementarer Regelverstoss und nicht eine blossе "Unachtsamkeit" (Beschwerde S. 3 Ziff. 3.1) vor. Durch ihr Verhalten nahm die Beschwerdeführerin eine Kündigung des Arbeitsvertrages und damit eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit in Kauf, wobei Eventualvorsatz genügt (vgl. E. 2.2.2 vorne) und es entgegen der Beschwerde (S. 3 Ziff. 3.1) keiner "Absicht" bedurfte. Wenn die Beschwerdeführerin in der Eingabe vom 23. Juni 2026 S. 1 f. Ziff. 2 und S. 3 Ziff. 6 dem ehemaligen Arbeitgeber zudem unlautere Motive zu unterstellen versucht, ändert dies am insoweit klar erstellten Sachverhalt (vgl. E. 2.2.3 vorne) nichts. Ebenso wenig ist massgebend, dass die Konsumation eines Apfels einen geringen materiellen Schaden (Beschwerde S. 3 Ziff. 3.1) darstellt und die Beschwerdeführerin – was vom Gericht als lobenswert anerkannt wird – bereits wieder eine Anstellung gefunden hat (Eingabe vom 23. Juni 2026 S. 4 Ziff. 9). Denn all dies macht nicht ungeschehen, dass die Beschwerdeführerin dem Arbeitgeber im konkreten Fall durch ihr Verhalten wegen Verletzung elementarer arbeitsvertraglicher Pflichten Anlass zur (fristlosen) Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegeben (vgl. E. 2.2.1 vorne) und damit eine Arbeitslosigkeit zumindest in Kauf genommen hat.

3.5 Demnach hat die Beschwerdeführerin ihre Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV selbst verschuldet, womit die Einstellung in der Anspruchsberechtigung grundsätzlich zu Recht erfolgte.

4.

Zur Angemessenheit der verfügten Sanktion von 48 Einstelltagen (vgl. E. 2.3 vorne) ist Folgendes festzuhalten:

Die mit Einspracheentscheid vom 18. Mai 2026 bestätigte Einstelldauer in der Anspruchsberechtigung von 48 Tagen (act. II 4) liegt im mittleren Bereich des schweren Verschuldens (vgl. E. 2.3 vorne). Dies korrespondiert zunächst mit dem in der massgeblichen Weisung des SECO (vgl. AVIG-Praxis ALE, Einstellraster, D75/1.C; abrufbar unter <www.arbeit.swiss>; zur Bedeutung von Verwaltungsweisungen vgl. BGE 151 V 137 E. 4.3 S. 140) vorgesehenen Sanktionsmass, als dieses das Verschulden im Falle einer – wie hier (vgl. E. 3.4.2 vorne) – gerechtfertigten fristlosen Kündigung einer versicherten Person mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag als schwer qualifiziert. Mit dieser Einstelldauer wird den Umständen sodann angemessen Rechnung getragen und es besteht kein triftiger Grund (BGE 123 V 150 E. 2 S. 152), in das Ermessen der Verwaltung einzugreifen. Denn die Einstelldauer bemisst sich ausschliesslich nach dem Grad des Verschuldens (vgl. BARBARA KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 6. Aufl. 2025, S. 199). Insoweit ist zu berücksichtigen, dass sich die Beschwerdeführerin bei der infolge der Konsumation eines Apfels ohne Bezahlung erfolgten fristlosen Vertragsauflösung auf keine objektiven oder subjektiven Gegebenheiten berufen kann, welche ihr Vorgehen entschuldigen. Vielmehr liegt ein nach den persönlichen Verhältnissen und persönlichen Umständen vermeidbares Verhalten vor, welches einen schwerwiegenden Verstoss gegen ihre Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber darstellte und geeignet war, das Vertrauensverhältnis nachhaltig zu zerstören. Daran ändert nichts, dass die Beschwerdeführerin – auch gemäss den Aussagen des ehemaligen Arbeitgebers (act. II 247) – während dreieinhalb Jahren gute Arbeit und grossen Einsatz geleistet hat (Beschwerde S. 2 Ziff. 1, S. 5 Ziff. 1 und S. 6 Ziff. 3), da hier ein mindestens eventualvorsätzlich begangener Verstoss gegen eine elementare Regel im Detailhandel vorliegt (vgl. E. 3.4.1 vorne), der zur Arbeitslosigkeit geführt hat. Dasselbe gilt für den Umstand, dass die Beschwerdeführerin im Oktober 2025 eine für sie nachteilige Änderungskündigung erhielt (Beschwerde S. 2 Ziff. 2), sowie für die – lobenswerte (vgl. E. 3.4.2 vorne) –

Tatsache, dass sie bereits wieder eine neue Stelle gefunden hat (Beschwerde S. 6 Ziff. 5; act. II 65 f.). Auch der Umstand, dass hier allein ein Kündigungsgrund als erstellt gilt, führt zu keiner Reduktion der Einstellung, da der elementare Regelverstoss für sich allein einen ausreichenden Kündigungsgrund darstellt, der zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses geführt hat und das von der Verwaltung ermessensweise festgelegte Sanktionsmass rechtfertigt. Schliesslich ist dem Gericht bewusst, dass diese Einstellung geeignet ist, die Beschwerdeführerin in eine prekäre finanzielle Lage zu bringen (Beschwerde S. 6 Ziff. 5). Dies stellt jedoch weder nach Gesetz noch Verordnung ein Kriterium für die Festsetzung der Einstellungsdauer in der Anspruchsberechtigung dar.

5.

Zusammenfassend besteht der angefochtene Einspracheentscheid vom 18. Mai 2026 zu Recht und die dagegen gerichtete Beschwerde ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.

6.

6.1 Verfahrenskosten sind in Anwendung von Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. a ATSG keine 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, soweit darauf einzutreten ist.
2. Es werden weder Verfahrenskosten erhoben noch wird eine Parteientschädigung zugesprochen.
3. Zu eröffnen (R):
 - A. _____
 - Amt für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern, Recht und Dienste (samt Eingabe der Beschwerdeführerin vom 23. Juni 2026)
 - 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.