

# **BE\_VERWALTUNGSGERICHT 200 2020 642 vom 26. Juni 2020**

BE Verwaltungsgericht, 2020-06-26, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/be\\_verwaltungsgericht\\_200\\_2020\\_642](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/be_verwaltungsgericht_200_2020_642)

FR: BE\_VERWALTUNGSGERICHT 200 2020 642 du 26 juin 2020

IT: BE\_VERWALTUNGSGERICHT 200 2020 642 del 26 giugno 2020

## **Regeste**

Einspracheentscheid vom 26. Juni 2020

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Der angefochtene Entscheid ist in Anwendung von Sozialversicherungsrecht ergangen. Die Sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Verwaltungsgerichts beurteilt gemäss Art. 57 des Bundesgesetzes vom

### **E. 1.2**

Angefochten ist der Einspracheentscheid des Beschwerdegegners vom 26. Juni 2020 (AB 114 - 120). Streitig und zu prüfen ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 36 Tagen wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit.

### **E. 1.3**

Der Streitwert liegt bei 36 Einstelltagen und einer Taggeldleistung von Fr. 426.05 (AB 200) unter Fr. 20'000.--, weshalb die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zuständigkeit fällt (Art. 57 Abs. 1 GSOG).

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 16. Dez. 2020, ALV/20/642, Seite 4

### **E. 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 In formeller Hinsicht macht die Beschwerdeführerin vorab eine Verletzung des rechtlichen Gehörs geltend, indem sie beanstandet, der Einspracheentscheid sei ungenügend begründet (Beschwerde, S. 15 f.). 2.2 Die Parteien haben Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung [BV; SR 101]). Die Begründungspflicht ist wesentlicher Bestandteil des Anspruchs auf rechtliches Gehör im Sinne von Art. 29 Abs. 2 BV. Sie soll verhindern, dass sich die Behörde von unsachlichen Motiven leiten lässt, und den Betroffenen ermöglichen, die Verfügung gegebenenfalls sachgerecht anzufechten. Dies ist nur möglich, wenn sowohl die betroffene Person als auch die Rechtsmittelinstanz sich über die Tragweite des Entscheids ein Bild machen können. In diesem Sinne müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf welche sich ihre Verfügung stützt. Dies bedeutet indessen nicht, dass sie sich ausdrücklich mit jeder tatbestandlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinandersetzen muss. Vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (BGE 136 I 229 E. 5.2 S. 236, 124 V

180 E. 1a S. 181; in BGE 145 V 320 nicht publizierte E. 4 des Entscheids des Bundesgerichts [BGer] vom 16. September 2019, 9C\_494/2019; SVR 2017 KV Nr. 6 S. 30 E. 5). 2.3 Der angefochtene Einspracheentscheid vom 26. Juni 2020 (AB 114 - 120) erweist sich als hinlänglich begründet. Es ist ihm ohne Weiteres zu entnehmen, weshalb die Verwaltung eine Einstellung in der Anspruchsbe- rechtigung für gerechtfertigt hält. Damit hat der Beschwerdegegner die we- sentlichen Überlegungen genannt, von denen er sich leiten liess und auf welche er seine Verfügung stützte. Dabei äusserte er sich – entgegen der Auffassung in der Beschwerde (S. 15 Ziff. 31) – auch zu den von der Be- schwerdeführerin eingereichten schriftlichen Erklärungen von E. \_\_\_\_\_

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 16. Dez. 2020, ALV/20/642, Seite 5 (AB 138, 206). Wenn die Beschwerdeführerin vorbringt, es sei „unklar, weshalb ausschliesslich den Argumenten der ehemaligen Arbeitgeberin gefolgt wurde“ (Beschwerde, S. 15 Ziff. 31), kritisiert sie die materielle Be- weiswürdigung, ist es doch offensichtlich, dass die Argumente des Arbeit- gebers den Beschwerdegegner überzeugt haben. Die Richtigkeit der vom Beschwerdegegner vorgenommen Beurteilung ist Gegenstand der nachfol- genden materiell-rechtlichen Würdigung (vgl. E. 4 hiernach). Die Rüge der Verletzung des rechtlichen Gehörs erweist sich somit als unbegründet. 3. 3.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG müssen Versicherte, die Versicherungs- leistungen beanspruchen wollen, mit Unterstützung des zuständigen Ar- beitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermei- den oder zu verkürzen. 3.2 Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG sind Versicherte in der Anspruchsbe- rechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos sind. Der Tatbestand der selbst verschuldeten Arbeitslosigkeit erfasst Ver- haltensweisen 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 versi- cherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung ar- beitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Ar- beitsverhältnisses 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 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. Entlas- sung 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 f.; ARV 2016 S. 60 E. 5; SVR 2006 ALV Nr. 15 S. 51 E. 1). Ein Selbstver-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 16. Dez. 2020, ALV/20/642, Seite 6 schulden 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 Um- ständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Per- son 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) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vorsätzlich erfolgt sein, wobei Even- tualvorsatz 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 (Entscheid des BGE vom 19. November 2007, 8C\_466/2007, E. 3.1; ARV 2016 S. 60 E. 5).

3.3 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).

3.4 Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG) und 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 pflichtgemäsem Ermessen. Das Sozialversicherungsgericht darf sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund anstelle desjenigen der Verwaltung setzen; die Rekurs-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 16. Dez. 2020, ALV/20/642, Seite 7 behörde muss sich somit auf Gegebenheiten abstützen können, welche ihre abweichende Ermessensausübung als näher liegend erscheinen lassen (BGE 123 V 150 E. 2 S. 152; ARV 2006 S. 230 E. 2.1).

4. Zu prüfen ist vorliegend, ob die Beschwerdeführerin durch ihr Verhalten dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV), d.h. ob sie zufolge eigenen Verschuldens arbeitslos ist (vgl. E. 3.2 hiervor).

4.1 Zunächst ist festzuhalten, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis (vgl. AB 267 - 269) zwischen der Beschwerdeführerin und ihrem ehemaligen Arbeitgeber mit Vereinbarung vom 27. bzw. 28. November 2019 in gegenseitigem Einverständnis – und unter Einhaltung der Kündigungsfrist (vgl. AB 328) – per 29. Februar 2020 aufgehoben und die Beschwerdeführerin bis zum vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses freigestellt worden ist (AB 337 - 339). Der Aufhebungsvertrag steht einer Einstellung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV nicht entgegen. Es genügt, dass der Arbeitnehmer Anlass zur Auflösung des Arbeitsvertrages gegeben hat. Ob der Vertrag in Form einer Kündigung oder eines Aufhebungsvertrages aufgelöst wird, ist dabei nicht massgebend, zumal die Beschwerdeführerin dem Aufhebungsvertrag im vorliegenden Fall zustimmte, um der angedrohten Kündigung des Arbeitgebers zuvorzukommen bzw. zu entgehen (vgl. AB 221, 224, 243). Insofern ist es denn auch irrelevant, wenn die Verwaltung in diesem Punkt von einem falschen Sachverhalt (Kündigung durch den Arbeitgeber; AB 114, 201) ausgegangen sein sollte (Beschwerde, S. 8 f. Ziff. 15).

4.2 Aufgrund der Akten ist erstellt, dass die Beschwerdeführerin im Mai 2015 (vgl. Beschwerde, S. 3 Ziff. 2) mindestens anwesend war, als ihr ehemaliger Ehemann ihren Liebhaber misshandelt hatte (vgl. AB 147 ff.). Im ganzen Verfahren hat die Beschwerdeführerin nichts Anderes geltend gemacht, was mit Sicherheit der Fall gewesen wäre, wenn sie in die Geschehnisse nicht involviert gewesen wäre. Im November 2019 wurde sie vom zuständigen Regionalgericht zu ... Monaten Freiheitsstrafe, davon ...

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 16. Dez. 2020, ALV/20/642, Seite 8  
Monate unbedingt, verurteilt (vgl. Beschwerde, S. 5 Ziff. 7). Dagegen legte die  
Beschwerdeführerin Berufung ein (Beschwerdebeilage [BB] 13), über welche das  
Obergericht bis heute noch nicht entschieden hat, so dass noch nicht rechtskräftig geklärt  
ist, ob die Beschwerdeführerin an den Misshandlungen selber teilgenommen hat. Obwohl  
der in den Akten liegende Arbeitsvertrag einen Stellenantritt im März 2019 (AB 268)  
vorsieht, war die Beschwerdeführerin bereits seit März 2016 (AB 328; vgl. auch  
Beschwerde, S. 3 Ziff. 1) für das D.\_\_\_\_\_ tätig. Offensichtlich hat sie ihren ehemaligen  
Arbeitgeber bei Stellenantritt nicht über die damaligen Vorfälle resp. über das zu dieser Zeit  
mit Sicherheit bereits laufende Strafverfahren informiert. Dies geschah unbestrittener-  
massen erstmals am 18. April 2018, als die Beschwerdeführerin zusammen mit  
E.\_\_\_\_\_, damals Chef des ... des D.\_\_\_\_\_, das Gespräch mit der Personalchefin des  
D.\_\_\_\_\_, F.\_\_\_\_\_, suchte und diese über das Strafverfahren in Kenntnis setzte.  
Weiter wurde im Rahmen dieses Gesprächs vereinbart, dass die Beschwerdeführerin die  
Personalchefin informieren werde, sobald ein Gerichtstermin bekannt sei (AB 133 f., 145,  
206, 208). Ob die Beschwerdeführerin ihre Personalchefin in der Folge über die Vorladung  
des Regionalgerichts vom 9. Juli 2019 bzw. den Gerichtstermin vom ... November 2019  
(BB 5) informiert hat, ist zwischen den Parteien umstritten. Während die  
Beschwerdeführerin angibt, die Personal-  
chefin sei am 30. Juli 2019 durch E.\_\_\_\_\_ mündlich über die Ansetzung der Verhandlung informiert worden (Beschwerde, S. 9 Ziff.  
16; s. dazu auch Bestätigungsschreiben vom 3. April 2020 sowie Nachtrag vom 15. Mai  
2020 von E.\_\_\_\_\_ [AB 138, 206]), macht F.\_\_\_\_\_ geltend, sie habe nach dem 18.  
April 2020 (richtig: 2018) immer wieder nach dem Stand des Strafverfahrens gefragt und  
sei zwischen April 2018 und November 2019 auf ihre Nachfrage hin darüber informiert  
worden, dass der Gerichtstermin noch nicht festgelegt worden sei. Entgegen den Angaben  
von E.\_\_\_\_\_ sei sie nicht mündlich über den Gerichtstermin informiert worden. Sie  
habe diesen durch den Artikel in der Zeitung G.\_\_\_\_\_ vom ... November 2019 erfahren  
(AB 145). Gestützt auf die vorliegenden Akten, insbesondere auf das Schreiben von  
E.\_\_\_\_\_ vom 3. April 2020 sowie den Nachtrag vom 15. Mai 2020, in welchen er  
bestätigt, die Personalchefin anlässlich einer Ausbildung des ... am 30. Juli 2019 persönlich  
über die Ansetzung

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 16. Dez. 2020, ALV/20/642, Seite 9  
der Verhandlung informiert zu haben (AB 138, 206), ist grundsätzlich nicht zu bezweifeln,  
dass die Beschwerdeführerin das D.\_\_\_\_\_ hinreichend informiert hat. Die Frage muss  
aber nicht abschliessend geklärt werden. Wie nachfolgend dargelegt wird, hat die  
Beschwerdeführerin aus einem anderen Grund Anlass zur Beendigung des  
Arbeitsverhältnisses gegeben. Vor diesem Hintergrund müssen keine weiteren Zeugen  
betreffend die In-  
formationspflicht einvernommen werden (vgl. E. 3.3 hiervor). 4.3 Wie  
bereits erwähnt, ist – unabhängig vom Ausgang des strafrecht-  
lichen Verfahrens – erstellt  
und nicht bestritten, dass die Beschwerdeführe-  
rin bei der Misshandlung ihres Liebhabers  
durch ihren ehemaligen Ehe-  
mann mindestens anwesend gewesen ist (vgl. E. 4.2 hiervor).  
Dies wurde denn auch bereits im Freistellungsschreiben des ehemaligen Arbeitgebers vom  
14. November 2019 als Freistellungsgrund erwähnt (AB 154). Recht-  
sprechungsgemäss  
gibt der Arbeitnehmer auch dann Anlass zur Entlas-  
sung, wenn charakterliche  
Eigenschaften im weiteren Sinne bestehen, die den Arbeitnehmer für den Betrieb als  
untragbar erscheinen lassen (E. 3.2 hiervor). Diese Eigenschaften müssen sich nicht  
während der Arbeitszeit oder am Arbeitsplatz manifestiert haben; erheblich ist, dass sie sich

auf das Arbeitsverhältnis auswirken. Dies ist hier der Fall. Die Beschwerdeführerin arbeitete für das D. \_\_\_\_\_ (AB 267 - 269), welches für die ... Belange zuständig und damit politisch und medial sehr exponiert ist. Wenn eine Mitarbeiterin des D. \_\_\_\_\_, auch wenn sie selber beruflich wohl nicht direkt mit ... oder ... zu tun hat wie die Beschwerdeführerin (vgl. AB 268 Ziff. 2), der Misshandlung ihres Liebhabers beiwohnt, stellt dies für das D. \_\_\_\_\_ eine untragbare Situation dar. Dies umso mehr, als es sich beim Liebhaber um einen Ausländer handelt, also eine Person, die wegen ihres ausländerrechtlichen Status mit dem D. \_\_\_\_\_ zu tun hat. Der Umstand, dass die Anwesenheit der Beschwerdeführerin an der Misshandlung ihres Liebhabers nichts mit dem Arbeitsverhältnis zu tun hatte, und das Argument, die Eignung der Beschwerdeführerin zur Arbeitsleistung werde durch ihr Verhalten nicht beeinträchtigt (vgl. Beschwerde, S. 12 f. Ziff. 23), spielen dabei keine Rolle. Massgebend ist vielmehr, dass die Beschwerdeführerin mit ihrem Verhalten den Ruf und die Glaubwürdigkeit des D. \_\_\_\_\_ geschädigt hat und eine Weiterbeschäftigung noch vermehrt zu dieser Schädigung beigetragen hätte. Die Tatsache, dass der Arbeits-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 16. Dez. 2020, ALV/20/642, Seite 10 vertrag mit dem D. \_\_\_\_\_ zum Zeitpunkt der hier massgebenden Geschehnisse im Mai 2015 noch gar nicht bestand (vgl. AB 268 Ziff. 3), ändert daran nichts, denn das damalige Handeln wirkte sich auf das D. \_\_\_\_\_ aus. Schliesslich ist irrelevant, dass die Beschwerdeführerin nicht rechtskräftig verurteilt ist, oder ob überhaupt eine Straftat vorliegt (Beschwerde, S. 16 Ziff. 32), denn allein die Anwesenheit einer Mitarbeiterin des D. \_\_\_\_\_ an der Misshandlung eines Menschen, insbesondere eines Ausländers, ist für den Arbeitgeber als politisch exponierter ... stelle nicht tragbar. In der Beschwerde wird weiter ausgeführt, die Beschwerdeführerin habe an der Besprechung mit ihrer Vorgesetzten am 18. April 2018 um Vertraulichkeit gebeten, denn würden „die anderen Angestellten vom Strafverfahren gegen die Beschwerdeführerin erfahren, so hätte dies das Arbeitsklima nachhaltig geschädigt und die Zusammenarbeit wäre für die Beschwerdeführerin nicht mehr zumutbar gewesen“ (S. 3 f. Ziff. 3 und S. 14 Ziff. 25). So war es ihr denn auch nach Erscheinen des Zeitungsartikels nicht mehr möglich, weiter zu arbeiten (Beschwerde, S. 7 Ziff. 10). Damit aber ist erstellt, dass nach der Berichterstattung in der Zeitung G. \_\_\_\_\_ (AB 147 - 150) eine Auflösung des Arbeitsvertrages notwendig gewesen ist, was am Verhalten der Beschwerdeführerin – der Anwesenheit an der Misshandlung ihres Liebhabers – gelegen ist. Wenn die Beschwerdeführerin geltend macht, die Weiterarbeit sei ihr nicht mehr zumutbar gewesen (Beschwerde, S. 7 Ziff. 10), so muss das gleiche auch für den Arbeitgeber gelten. In Fällen, in denen das Verhalten einer Mitarbeiterin derart Unruhe im Betrieb schafft, dass an ein normales Arbeiten nicht mehr zu denken und das Vertrauensverhältnis erheblich gestört oder gar zerstört ist, muss sich der Arbeitgeber von der entsprechenden Mitarbeiterin trennen. 4.4 Mit ihrem Verhalten hat die Beschwerdeführerin damit Anlass zur Auflösung des Arbeitsvertrages gegeben, weshalb sie in der Anspruchsbeurteilung einzustellen ist. Dass dieses Verhalten Auswirkungen auf aktuelle und künftige Arbeitsverhältnisse im ...- und ... haben würde, musste der seit langem im ... tätigen Beschwerdeführerin (vgl. Aktennotiz vom 17. März 2014, AB 340 sowie AB 152) klar gewesen sein, so dass ein

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 16. Dez. 2020, ALV/20/642, Seite 11 Eventualvorsatz zu bejahen ist (vgl. Beschwerde, S. 14 Ziff. 25 sowie E. 3.2 hiervor). 4.5 Zu prüfen bleibt abschliessend die Dauer der Einstellung (vgl. E. 3.4 hiervor). Vorliegend

hat der Beschwerdegegner die Beschwerdeführerin für 36 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt (AB 118), womit er das Verschulden der Beschwerdeführerin als schwer im unteren Bereich qualifizierte (Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV). Damit wird den Umständen angemessen Rechnung getragen und es besteht kein triftiger Grund (vgl. E. 3.4 hiervor), in das Ermessen der Verwaltung einzugreifen. Eine Ermessensunterschreitung liegt entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin (Beschwerde, S. 14 Ziff. 27) sicher nicht vor. 4.6 Nach dem Dargelegten ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung sowohl grundsätzlich als auch in masslicher Hinsicht nicht zu beanstanden. Die Beschwerde ist daher abzuweisen. 5. 5.1 Verfahrenskosten sind in Anwendung von Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. a ATSG keine zu erheben. 5.2 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:

#### **E. 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

#### **E. 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 ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung, weshalb sie 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.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.