

# **BE\_VERWALTUNGSGERICHT 200 2022 137 vom 2. Februar 2022**

BE Verwaltungsgericht, 2022-02-02, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/be\\_verwaltungsgericht\\_200\\_2022\\_137](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/be_verwaltungsgericht_200_2022_137)

FR: BE\_VERWALTUNGSGERICHT 200 2022 137 du 2 février 2022

IT: BE\_VERWALTUNGSGERICHT 200 2022 137 del 2 febbraio 2022

## **Regeste**

Einspracheentscheid vom 2. Februar 2022

## **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**

Anfechtungsobjekt bildet der Einspracheentscheid vom 2. Februar 2022 (AB 26 ff.). Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab 25. Juli 2021 im Umfang von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

### **E. 1.3**

Der Streitwert liegt bei einem Taggeldansatz von Fr. 208.95 (AB 14) und einer Einstelldauer von 31 Tagen mit Fr. 6'477.45 unter dem Grenzwert von Fr. 20'000.--, weshalb die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zuständigkeit fällt (Art. 57 Abs. 1 GSOG).

### **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 Die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, muss mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (Art. 17 Abs. 1 Satz 1 AVIG).

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 20. Mai 2022, ALV/22/137, Seite 5  
2.2 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 insbesondere dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV). 2.3 Nach der Rechtsprechung ist bei der Prüfung der Frage, ob der versicherten Person ein

Verbleiben am bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr zumutbar gewesen sei, ein strenger Massstab anzulegen (SVR 1997 ALV Nr. 105 S. 323 E. 1). Dass die Art der Beschäftigung oder das Betriebsklima den Wünschen der versicherten Person nicht entsprochen haben, genügt zur Annahme der Unzumutbarkeit nicht (ARV 1986 S. 95 E. 2). Auch ein gespanntes Verhältnis zu Vorgesetzten oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des früheren Arbeitgebers begründet für sich allein keine Unzumutbarkeit (BGE 124 V 234 E. 4b bb S. 239; ARV 1986 S. 92 E. 2b; Entscheid des BGer vom 9. Juni 2017, 8C\_66/2017, E. 2).

2.4 2.4.1 Die Dauer der Einstellung 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; SVR 2006 ALV Nr. 20 S. 71 E. 3.1 f.). 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; bis 31. März 2011 Art. 45 Abs. 2 lit. a - c AVIV). Ein schweres Verschulden liegt insbesondere vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (Art. 45 Abs. 4 lit. a und b AVIV; bis

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 20. Mai 2022, ALV/22/137, Seite 6 31. März 2011 Art. 45 Abs. 3 AVIV). Die Einstellung gilt nur für Tage, für die die arbeitslose Person die Voraussetzungen der Anspruchsberechtigung erfüllt (Art. 30 Abs. 3 Satz 1 AVIG). Wird die versicherte Person wiederholt in der Anspruchsberechtigung eingestellt, so wird die Einstellungsdauer angemessen verlängert. Für die Verlängerung werden die Einstellungen der letzten zwei Jahre berücksichtigt (Art. 45 Abs. 5 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 Rekursbehörde muss sich somit auf Gegebenheiten abstützen können, welche ihre abweichende Ermessensausübung als nahliegender erscheinen lassen (BGE 123 V 150 E. 2 S. 152; SVR 2020 ALV Nr. 11 S. 36 E. 3.3; ARV 2020 S. 95 E. 4.2).

2.4.2 Bei Einstellungen nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV kann Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV lediglich die Regel bilden, von welcher beim Vorliegen besonderer Umstände im Einzelfall abgewichen werden darf. Insoweit ist das Ermessen von Verwaltung und Sozialversicherungsrichter nicht auf eine Einstellungsdauer im Rahmen eines schweren Verschuldens beschränkt, sondern lässt auch eine mildere Sanktion zu (ARV 2005 S. 216 E. 2.3.1; vgl. auch BGE 130 V 125 E. 3.4.3 f. S. 130; SVR 2006 ALV Nr. 5 S. 16 E. 2.3). Das Verschulden an einer Kündigung kann in der Regel nicht als schwer qualifiziert werden, wenn die versicherte Person aufgrund der Länge der Kündigungsfrist, ihrer beruflichen Qualifikation und der Arbeitsmarktlage annehmen durfte, dass sie auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung finden würde. Schliesslich sind nach der Rechtsprechung für den Grad des Verschuldens und die Bemessung der Einstellungsdauer Umstände beachtlich, derentwegen eine Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses zwar zumutbar ist, die aber dennoch für die versicherte Person eine erhebliche Belastung bedeuten und daher die voreilige Kündigung schuld mindernd erscheinen lassen (ARV 1989 S. 92 E. 3b).

2.4.3 Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung gemäss Art. 30 AVIG hat nicht den Charakter einer Strafe im Sinne des Strafrechts, sondern denjenigen einer

verwaltungsrechtlichen Sanktion mit dem Zweck, der Gefahr

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 20. Mai 2022, ALV/22/137, Seite 7 missbräuchlicher Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung zu be- gegnen. Als solche kann sie ungeachtet der Regel des Art. 49 StGB wie- derholt verfügt werden (BGE 126 V 130 E. 1 S. 130, 123 V 150 E. 1c S. 151). 2.5 Der den Sozialversicherungsprozess beherrschende Untersu- chungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne einer Beweisführungs- last begriffsnotwendig aus, da es Sache des Gerichts – und der verfügen- den Behörde – ist, für die Zusammentragung des Beweismaterials besorgt zu sein. Die Parteien tragen mithin in diesem Verfahrensbereich in der Re- gel eine Beweislast nur insofern, als im Falle der Beweislosigkeit der Ent- scheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesen geblie- benen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel greift aller- dings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, durch die Beweiswür- digung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlich- keit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 144 V 427 E. 3.2 S. 429, 138 V 218 E. 6 S. 222; SVR 2021 UV Nr. 27 S. 129 E. 2.2.2). 2.6 Die Verwaltung als verfügende Instanz und – im Beschwerdefall – das Gericht dürfen eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind. Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nichts Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blossе Möglichkeit eines bestimmten Sachverhaltes genügt die- sen Beweisanforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachver- haltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (BGE 144 V 427 E. 3.2 S. 429). 3. 3.1 Aufgrund der Akten steht fest und ist unbestritten, dass der Be- schwerdeführer das seit 18. Januar/1. Februar 2021 bestehende (befriste- te) Arbeitsverhältnis mit der E. \_\_\_\_\_ AG (vgl. AB 146 ff., 184) am 25. Juni 2021 per 24. Juli 2021 gekündigt hat (AB 169, 174 ff.), ohne dass ihm eine andere Stelle zugesichert war. Damit begründet die Kündigung eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV und

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 20. Mai 2022, ALV/22/137, Seite 8 es liegt grundsätzlich ein Einstellungstatbestand ab 25. Juli 2021 vor (vgl. AB 97 ff.) Zur Begründung seiner Selbstkündigung gibt der Beschwerdeführer zum einen sinngemäss an, die Arbeitgeberin habe ihm keine Auskunft über sei- nen Ferienanspruch gegeben; nachdem er eigenmächtig Ferien bezogen habe, hätten unüberbrückbare Differenz mit der Arbeitgeberin bestanden. Zum anderen sei er von einer Vorgesetzten vor der gesamten Belegschaft blossgestellt worden. Diesbezüglich ergibt sich aus den Akten folgendes: 3.1.1 In der Anmeldung zur Arbeitsvermittlung vom 11. August 2021 gab der Beschwerdeführer als Grund seiner Kündigung «wegen Ferien» an (AB 142). Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 25. August 2021 hielt er zum Grund der Kündigung fest, «Leider hat mir der AG keine Ferien ein- geräumt, daher habe ich eine Kündigung meinerseits vorgezogen» (AB 175). 3.1.2 Nachdem der Beschwerdeführer auf die weiteren Aufforderungen der Beschwerdegegnerin, seine Kündigung konkret zu begründen und dar- zulegen, warum es ihm nicht möglich gewesen sei, das Arbeitsverhältnis aufrechtzuerhalten, bis ihm eine neue Beschäftigung zugesichert worden wäre (AB 139, 172), zunächst nicht reagierte, äusserte er sich in der Stel- lungnahme vom 23. September 2021 (AB 137). Darin hielt er erstmals fest, dass er aufgrund der Pandemie-Situation bereits seit zwei Jahren nicht mehr in sein Heimatland habe reisen dürfen, weshalb es ihm wichtig gewe- sen sei, Ferien zu beziehen, um seine Verwandten zu besuchen, was ihm aber

verwehrt worden sei. Zudem habe er das Arbeitsverhältnis aufgrund der Differenzen mit der Arbeitgeberin, die durch seine eigenmächtig bezogenen Ferien entstanden seien, nicht mehr aufrechterhalten können. 3.1.3 Die D. \_\_\_\_\_ AG teilte der Beschwerdegegnerin mit Schreiben vom 5. Oktober 2021 (AB 120) mit, der Beschwerdeführer sei bereits bei seiner Anstellung darüber informiert worden, dass im Juli und August eine Feriensperre gelte. Zudem habe die E. \_\_\_\_\_ AG dem Beschwerdeführer auf dessen Nachfrage mitgeteilt, er könne nach der Feriensperre seine

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 20. Mai 2022, ALV/22/137, Seite 9 Ferien beziehen. Der D. \_\_\_\_\_ AG waren keine Differenzen zwischen dem Beschwerdeführer und der E. \_\_\_\_\_ AG bekannt. 3.1.4 In seiner Stellungnahme vom 10. November 2021 (AB 103 f.) hielt der Beschwerdeführer im Wesentlichen an seinen bis dahin gemachten Ausführungen fest und führte ergänzend aus, er habe seine Familie und vor allem seine Tante, die im Sterben gelegen habe, sehen wollen. Indem ihm die Arbeitgeberin die Auskunft zu seinen Ferien verweigerte, habe sie ihre Fürsorgepflicht verletzt und er sei nicht in der Lage gewesen, seinen Urlaub zu planen. Er habe sich dadurch verachtet gefühlt. Aufgrund der Auskunftsverweigerung durch die Arbeitgeberin sei er gezwungen gewesen, während der besagten Feriensperre seine Ferien zu beziehen, was er ursprünglich nicht vorgesehen habe. 3.2 Die Ausführungen des Beschwerdeführers erscheinen als nicht konsistent und teilweise widersprüchlich. Zum einen bringt er wiederholt vor, es seien ihm Auskünfte zu einem möglichen Ferienbezug verweigert worden, ohne diese zu belegen, obschon ihm mehrmals Gelegenheit geboten worden war, sachdienliche Unterlagen einzureichen. Sodann führte er in der Stellungnahme zur Kündigung vom 23. September 2021 (AB 137) aus, es seien ihm Ferien für eine Reise in sein Heimatland zum Besuch seiner Verwandtschaft nicht genehmigt worden, mithin kann von einer verweigerten Auskunft offenkundig keine Rede sein. Vielmehr entsteht der Eindruck, dass er in Absprache mit der E. \_\_\_\_\_ AG zwar hätte Ferien beziehen können, jedoch nicht im von ihm gewünschte Zeitraum und er deshalb die Stelle aufgab. Damit in Einklang steht, dass er selbst erklärte, er habe es vorgezogen zu kündigen, nachdem die Arbeitgeberin ihm keine Ferien gewährt hatte (AB 137, 174 ff.). Dies deckt sich denn im Wesentlichen auch mit den nach Rückfrage bei der E. \_\_\_\_\_ AG erfolgten Ausführungen der D. \_\_\_\_\_ AG vom 5. Oktober 2021 (AB 120), wonach der Beschwerdeführer während der Feriensperre in den Monaten Juli und August keine Ferien beziehen, jedoch danach solche einplanen könne, worauf er den Einsatz beendet habe. Schliesslich hat der Beschwerdeführer weder die besagte Feriensperre noch die Möglichkeit, danach seine Ferien beziehen zu können, ausdrücklich bestritten (vgl. dazu auch zutreffend Beschwerdeantwort vom 17. März 2022). Ob er über die Feriensperre bereits

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 20. Mai 2022, ALV/22/137, Seite 10 zu Beginn des Arbeitsverhältnisses oder erst auf seine konkrete Nachfrage nach einem Ferienbezug hin informiert wurde, kann offenbleiben. Denn so oder anders hätte er nach dem Gesagten überwiegend wahrscheinlich seine Ferien in dem von ihm einseitig und ohne Absprache mit der Arbeitgeberin bestimmten Zeitraum bezogen. Im Übrigen hat der Beschwerdeführer – wie bereits erwähnt – weder im Verwaltungs- noch im vorliegenden Beschwerdeverfahren trotz verschiedenen Aufforderungen Unterlagen eingebracht, die seine Ausführungen belegen könnten. Eine Befragung der in den massgeblichen Sachverhalt involvierten Personen nach Ablauf von fast einem Jahr dürfte erfahrungs-

gemäss keine Klarheit über die teilweise nicht übereinstimmenden Angaben zwischen der ehemaligen Arbeitgeberin und dem Beschwerdeführer schaffen, weshalb hier darauf verzichtet werden kann (antizipierte Beweiswürdigung, BGE 144 V 361 E. 6.5 S. 368, 124 V 90 E. 4b S. 94, 122 V 157 E. 1d S. 162; SVR 2019 IV Nr. 50 S. 163 E. 4). Insgesamt steht nach dem massgebenden Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit fest, dass im Zusammenhang mit den Ferienansprüchen keine Pflichtverletzung der Arbeitgeberin vorliegt und der Beschwerdeführer über die Feriensperre informiert war. Nachdem er offenbar infolge der Corona-Pandemie seine Familie länger nicht sehen konnte, erscheint es zwar als zu einem gewissen Grad verständlich, dass er Ferien beziehen wollte. Indessen bestimmt grundsätzlich die Arbeitgeberin den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei Rücksicht auf die Wünsche der Arbeitnehmer, soweit dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist; insofern ist nicht zu beanstanden, wenn die E.\_\_\_\_\_ AG eine zweimonatige Feriensperre anordnete, und hatte der Beschwerdeführer dies in Kauf zu nehmen, zumal er unmittelbar danach unbestritten hätte Ferien beziehen können (vgl. zutreffend Beschwerdeantwort Ziff. 6 ff.). Jedenfalls ist – auch mit Blick auf den strengen Massstab der Rechtsprechung – nicht davon auszugehen, dass ihm deswegen ein Verbleiben am bisherigen Arbeitsplatz (bis zum Auffinden einer neuen Stelle) nicht mehr zumutbar gewesen war.

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 20. Mai 2022, ALV/22/137, Seite 11  
Dass mit dem eigenmächtigen Ferienbezug gewisse Differenzen mit der Arbeitgeberin eingetreten sind, ist nachvollziehbar, jedoch hat der Beschwerdeführer dies selbst zu verantworten, weshalb darin kein legitimer Grund für die Stellenaufgabe zu sehen ist. 3.3  
Schliesslich trägt der Beschwerdeführer vor, dass ein Mitarbeiter der E.\_\_\_\_\_ AG ihm einen Beschleunigerknopf am Arbeitsplatz gezeigt habe, mit dem die Arbeitsabläufe hätten optimiert werden können, dessen Einsatz aber nicht erlaubt gewesen sei, wovon er zu diesem Zeitpunkt nichts gewusst habe. In diesem Zusammenhang habe ihn die Vorgesetzte vor versammelter Belegschaft und unter Androhung seiner Entlassung angehalten, den Namen des besagten Mitarbeiters bekannt zu geben. Er habe diesen Vorfall als respektlos ihm gegenüber und als Blossstellung empfunden, weshalb ihm auch deshalb das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht mehr zumutbar gewesen sei. Der Beschwerdeführer legt dazu keine Belege vor, weshalb offenbleiben muss, ob seine Schilderungen zutreffen, zumal erfahrungsgemäss auch hier weitere instruktionsrichterliche Abklärungen unter den involvierten Personen keine Klarheit über das Vorgefallenen ergeben dürften (vgl. vorne E. 3.2). Deshalb und mit Blick auf den strengen Massstab der Rechtsprechung ist ohne weiteres auszuschliessen, dass ihm infolge seiner subjektiv empfundenen Kränkung durch seine Vorgesetzte der Verbleib am Arbeitsplatz nicht mehr zumutbar gewesen wäre (vgl. auch zutreffend Beschwerdeantwort vom 17. März 2022, Ziff. 13). Im Übrigen hat der Beschwerdeführer die besagten Ereignisse erstmals im Einspracheverfahren (AB 84 ff.) vorgebracht, wogegen solche in seinen früheren Eingaben nie auch nur angedeutet wurden. Insofern erscheinen diese Vorbringen als nicht glaubwürdig, sondern steht fest, dass seine früheren, zeitnahen Angaben, in denen die angebliche Blossstellung unerwähnt blieb, als «Aussagen der ersten Stunde» unvoreingenommener und zuverlässiger sind als die spätere, nachgeschobene Darstellung, die bewusst oder unbewusst durch nachträgliche Überlegungen versicherungsrechtlicher oder anderer Art beeinflusst sein kann (BGE 143 V 168 E. 5.2 S. 174, 121 V 45 E. 2a S. 47) 3.4  
Insgesamt liegen keine Gründe vor, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Zusicherung einer neuen Stelle rechtfertigen können-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 20. Mai 2022, ALV/22/137, Seite 12 ten, weshalb dem Beschwerdeführer das vorübergehende Verbleiben an der bisherigen Stelle bei der E.\_\_\_\_\_ AG zumutbar war und die Selbstkündigung als schuldhaft zu qualifizieren ist. Demnach erfolgte die vorübergehende Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV zu Recht. 4. Zu prüfen bleibt die Angemessenheit der 31 Einstelltagen. 4.1 Vorliegend hat die Beschwerdegegnerin das Verhalten des Beschwerdeführers als schweres Verschulden qualifiziert, was eine Einstellungsdauer von 31 – 60 Tagen zu Folge hat (vgl. E. 2.4.1 hiervor). Für die Bemessung der Einstellung bei schwerem Verschulden ist vom Mittelwert der Spanne von 31 bis 60 Tagen auszugehen (Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV); erschwerende oder mildernde Faktoren und das Prinzip der Verhältnismässigkeit sind zu berücksichtigen (vgl. BGE 123 V 150 E. 3c). Die mit Verfügung vom 16. November 2021 (AB 97 ff.) festgesetzte und im angefochtenen Einspracheentscheid vom 2. Februar 2022 (AB 26 ff.) bestätigte Einstelldauer von 31 Tagen entspricht der minimalen Anzahl Einstelltage im Rahmen eines schweren Verschuldens, zu welchem die Aufgabe einer zumutbaren Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle ohne entschuldigen Grund zählt (Art. 45 Abs. 3 lit. c i.V.m. Abs. 4 lit. a AVIV; vgl. auch das Einstellraster gemäss AVIG-Praxis ALE, Rz. D75 Ziff. 1.D [abrufbar unter [www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss)]). 4.2 Der Beschwerdeführer wurde bereits einmal wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit infolge Selbstkündigung eingestellt, weshalb die Einstelldauer grundsätzlich zu erhöhen ist. Allerdings hat er nach seiner Kündigung vom 25. Juni 2021 noch bis am 24. Juli weitergearbeitet, obwohl er die Tätigkeit bei der unbestrittenen Kündigungsfrist von sieben Tagen bereits am 2. Juli 2021 hätte einstellen können (vgl. Beschwerdeantwort S. 1 Ziff. 2). Dies wirkt sich ebenso schuld mindernd aus wie der Umstand, dass der Beschwerdeführer nach Aufgabe seiner Tätigkeit für die E.\_\_\_\_\_ AG innerhalb weniger Tage eine neue Beschäftigung bei der Firma F.\_\_\_\_\_ aufgenommen hat und infolge des damit erzielten Zwischen-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 20. Mai 2022, ALV/22/137, Seite 13 verdienstes kein anrechenbarer Verdienstausfall und deshalb kein Leistungsanspruch mehr bestand (vgl. Verfügung der Beschwerdegegnerin vom 18. Oktober 2021 [AB 113 f.]; BGE 123 V 153 E. 1b S. 151). Unter diesen Umständen sowie mit Blick auf vergleichbare Fälle besteht kein Anlass, in das Ermessen der Beschwerdegegnerin einzugreifen (vgl. E. 2.4.2 hiervor). 4.3 Die Beschwerdegegnerin hat den Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Folglich ist die Beschwerde abzuweisen. 5. 5.1 In Anwendung von Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. a ATSG sind keine Verfahrenskosten zu erheben. 5.2 Bei diesem Ausgang des Verfahrens besteht kein Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. g ATSG [Umkehrschluss]). Demnach entscheidet der Einzelrichter: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Es werden weder Verfahrenskosten erhoben noch wird eine Parteientschädigung zugesprochen.

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 20. Mai 2022, ALV/22/137, Seite 14 3. Zu eröffnen (R): - B.\_\_\_\_\_ z.H. des Beschwerdeführers - Arbeitslosenkasse Unia (mit Eingabe des Beschwerdeführers vom 19. April 2022) - Amt für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern, Rechtsdienst - Staatssekretariat für Wirtschaft – SECO Der Einzelrichter: Der Gerichtsschreiber: Rechtsmittelbelehrung Gegen dieses Urteil kann innert 30 Tagen seit Zustellung der schriftlichen Begründung beim

Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten gemäss Art. 39 ff., 82 ff. und 90 ff. des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht (BGG; SR 173.110) geführt werden.

#### **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 Staats-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 20. Mai 2022, ALV/22/137, Seite 4 anwaltschaft (GSOG; BSG 161.1) Beschwerden gegen solche Entscheide. Der Beschwerdeführer ist im vorinstanzlichen Verfahren mit seinen Anträgen nicht durchgedrungen, durch den angefochtenen Entscheid berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung, weshalb er zur Beschwerde befugt ist (Art. 59 ATSG). Die örtliche Zuständigkeit ist gegeben (Art. 100 Abs. 3 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIG; SR 837.0] i.V.m. Art. 128 Abs. 1 und Art. 119 Abs. 1 der Verordnung vom 31. August 1983 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02]). Da auch die Bestimmungen über Frist (Art. 60 ATSG) sowie Form (Art. 61 lit. b ATSG; Art. 81 Abs. 1 i.V.m. Art. 32 des kantonalen Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege [VRPG; BSG 155.21]) eingehalten sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.

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