

BE_VERWALTUNGSGERICHT 200 2025 214 vom 28. Februar 2025

BE Verwaltungsgericht, 2025-02-28, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/be_verwaltungsgericht_200_2025_214

FR: BE_VERWALTUNGSGERICHT 200 2025 214 du 28 février 2025

IT: BE_VERWALTUNGSGERICHT 200 2025 214 del 28 febbraio 2025

Regeste

Einspracheentscheid vom 28. Februar 2025

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 28. Februar 2025 (act. II 69 ff.). Streitig und zu prüfen ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung im Umfang von 31 Tagen wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit.

E. 1.3

Bei der Einstellungsdauer von 31 Tagen und einem Taggeld von Fr. 174.35 (vgl. z.B. act. II 170) bzw. Fr. 177.45 (vgl. z.B. act. II 157) liegt der Streitwert bei Fr. 5'404.85 bzw. Fr. 5'500.95 und damit unter 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. Vorab ist in formeller Hinsicht eine allfällige Verletzung des rechtlichen Gehörs zu prüfen. Der Beschwerdeführer macht geltend, er sei nicht neutral und unvoreingenommen zu dem ihm vorgeworfenen Fehlverhalten befragt worden (Beschwerde S. 5 f. Ziff. 19 f. und 24), er habe sodann zu den Ausführungen der Arbeitgeberin nicht Stellung nehmen können und entlastende Gründe vorbringen bzw. auf zusätzliche Aspekte hinweisen können (Beschwerde S. 5 ff. Ziff. 21, 27, 29 und 31) und schliesslich habe sich die Beschwerdegegnerin inhaltlich gar nicht mit seinen Argumenten befasst (Beschwerde S. 6 Ziff. 25). 2.1 2.1.1 Die Parteien haben Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung [BV; SR 101]). Sie müssen nicht angehört werden vor Verfügungen, die durch Einsprache anfechtbar sind (Art. 42 ATSG). Die Verwaltung hat aber den rechtserheblichen Sachverhalt vor Verfügungserlass abzuklären und darf diese Aufgabe nicht ins Einspracheverfahren verlegen. Dieses verlöre sonst weitgehend seinen Sinn und Zweck, letztlich die Gerichte zu entlasten. Vorbehalten bleiben ergänzende Abklärungen,

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 5. August 2025, ALV 200 2025 214 - 5 - zu denen die in der Einsprache vorgebrachten Einwände Anlass geben (BGE 132 V 368 E. 5 S. 374, 125 V 188 E. 1c S. 191; SVR 2005 AHV Nr. 9 S. 30, H 53/04 E. 1.3.1).

2.1.2 Die Verfügungen sind zu begründen, wenn sie den Begehren der Parteien nicht voll entsprechen (Art. 49 Abs. 3 ATSG). 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 151 III 143 nicht publizierte Erwägung 8.2 des Urteils des Bundesgerichts [BGer] 9C_717/2023 vom 7. August 2024; in BGE 150 V 273 nicht publizierte Erwägung 4.1 des Urteils des BGer 9C_385/2023 vom 8. Mai 2024; SVR 2022 IV Nr. 37 S. 121, 8C_572/2021 E. 5.1).

2.1.3 Nach der Rechtsprechung kann eine nicht besonders schwerwiegende Verletzung des rechtlichen Gehörs als geheilt gelten, wenn die betroffene Person die Möglichkeit erhält, sich vor einer Beschwerdeinstanz zu äussern, die sowohl den Sachverhalt wie auch die Rechtslage frei überprüfen kann. Die Heilung eines allfälligen Mangels soll aber die Ausnahme bleiben (BGE 137 I 195 E. 2.3.2 S. 197, 126 V 130 E. 2b S. 132; SVR 2021 IV Nr. 43 S. 139, 9C_555/2020 E. 4.4.1, 2020 IV Nr. 57 S. 193, 8C_25/2020 E. 3.3.1). Von einer Rückweisung der Sache zur Gewährung des rechtlichen Gehörs an die Verwaltung ist im Sinne einer Heilung des Mangels selbst bei einer schwerwiegenden Verletzung des rechtlichen Gehörs abzusehen, wenn und soweit die Rückweisung zu einem formalistischen Leerlauf und damit zu unnötigen Verzögerungen führen würde, die

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 5. August 2025, ALV 200 2025 214 - 6 - mit dem (der Anhörung gleichgestellten) Interesse der betroffenen Partei an einer beförderlichen Beurteilung der Sache nicht zu vereinbaren wären (BGE 137 I 195 E. 2.3.2 S. 197; SVR 2021 IV Nr. 43 S. 139, 9C_555/2020 E. 4.4.1, 2020 IV Nr. 57 S. 193, 8C_25/2020 E. 3.3.1).

2.2 2.2.1 Auf entsprechende Aufforderung der Beschwerdegegnerin hin (act. II 207) begründete die Arbeitgeberin die fristlose Kündigung (act. II 204) nahezu identisch wie im Kündigungsschreiben (act. II 208). Diese Punkte hat die Beschwerdegegnerin wortwörtlich in der Aufforderung zur Stellungnahme an den Beschwerdeführer aufgegriffen und ihn dazu befragt (act. II 202). Indem dem Beschwerdeführer die entsprechenden Anschuldigungen seitens der Arbeitgeberin in dieser Form bekannt waren, kann von Suggestivfragen nicht die Rede sein. Der Beschwerdeführer hat die entsprechenden Fragen denn auch einlässlich und detailliert beantwortet (act. II 176 ff.). Indem ihm weiter die Möglichkeit eingeräumt wurde, seine Darstellung zu dokumentieren, sowie ein Hinweis darauf erfolgte, dass ansonsten aufgrund der vorliegenden Unterlagen entschieden werde (act. II 202), ist die Beschwerdegegnerin den Anforderungen gemäss Rz. D8 f. der AVIG-Praxis ALE des Staatssekretariats für Wirtschaft [SECO; abrufbar unter <www.arbeit.swiss>]; zur Bedeutung von Verwaltungsweisungen: vgl. BGE 150 V 1 E. 6.4.2 S. 6, 148 V 385 E. 5.2 S. 391, 147 V 79 E. 7.3.2 S. 82, 146 V 224 E. 4.4.2 S. 228) rechtsgenüchlich nachgekommen. Insoweit ist eine

Verletzung des rechtlichen Gehörs zu verneinen. Gleich verhält es sich in Bezug auf die geltend gemachte Verletzung der Begründungspflicht. Die Beschwerdegegnerin hat sowohl in der Verfügung vom 18. Oktober 2024 (act. II 152 ff.) als auch im Einspracheentscheid vom 28. Februar 2025 (act. II 69 ff.) die wesentlichen Überlegungen genannt, von denen sie sich hat leiten lassen und auf welche sich ihr Entscheid stützt, wobei sie sich zulässigerweise auf die wesentlichen Gesichtspunkte beschränkte. Der Beschwerdeführer konnte diese Verwaltungsakte denn auch sach- und zielgerichtet anfechten. 2.2.2 Erstellt ist indessen, dass dem Beschwerdeführer die von der Beschwerdegegnerin auf Einsprache hin (act. 117 ff.) vorgenommenen ergänzenden Abklärungen bei der Arbeitgeberin (act. II 87 ff.) vor Erlass des an-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 5. August 2025, ALV 200 2025 214 - 7 - gefochtenen Einspracheentscheides nicht zugestellt wurde, weshalb eine (leichte) Gehörsverletzung allenfalls bejaht werden könnte. Da die am 5. Februar 2025 eingereichte (act. II 96) Stellungnahme vom 6. Dezember 2024 (act. II 87 ff.) indessen keine neuen entscheiderelevanten Gesichtspunkte enthält und die Beurteilung der Verfügung vom 18. Oktober 2024 (act. II 152 ff.) darin bestätigt wird, stellt die Nichtzustellung der Stellungnahme keine schwere und der Heilung unzugängliche Verletzung des rechtlichen Gehörs dar (vgl. BGE 132 V 387 E. 5.2 S. 390). Zu beachten ist schliesslich, dass der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers im vorliegenden Beschwerdeverfahren Gelegenheit hatte, sich vor dem Verwaltungsgericht, welches den Sachverhalt wie auch die Rechtslage frei prüft, umfassend zu äussern, weshalb eine allfällige (leichte) Verletzung des rechtlichen Gehörs als geheilt zu betrachten ist. 3. 3.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG müssen Versicherte, die Versicherungsleistungen beanspruchen wollen, mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. 3.2 Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG sind Versicherte in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos sind. Die Arbeitslosigkeit gilt namentlich dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV). Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV setzt jedoch keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 bzw. Art. 346 Abs. 2 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. (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).

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 5. August 2025, ALV 200 2025 214 - 8 - 3.3 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 BGer 8C_466/2007 vom 19. November 2007 E. 3.1; ARV 2016 S. 60 E. 5). 3.4 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 beweiswürdiger 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). 4. 4.1 Zu prüfen ist zunächst, ob der Beschwerdeführer zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in seiner Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 5. August 2025, ALV 200 2025 214 - 9 - 4.2 4.2.1 Der Beschwerdeführer wurde mit Arbeitsvertrag vom 12. August 2020 ab 17. August 2020 unbefristet in einem Vollzeitpensum als ... der Abteilung ... der C. _____ AG (fortan Arbeitgeberin) angestellt (act. II 232 f.). Am 26. Juli 2023 wurde er von der Arbeitgeberin wegen verschiedenen Verfehlungen – Falschbuchungen, Kundenreklamationen, schlechtem Kundenservice und (trotz mehrerer mündlicher Ermahnungen) Tragens von Kopfhörern – schriftlich verwarnet und darüber informiert, dass beim nächsten relevanten Fehler oder im Wiederholungsfall mit dem Kopfhörer die fristlose Kündigung ausgesprochen werde (act. II 234). Rund ein Jahr später wurde dann am 15. Juli 2024 die fristlose Kündigung ausgesprochen und mit der Nichtrespektierung der (offensichtlich zwischenzeitlich gar gelockerten) Regel des Tragens von Kopfhörern, einem Vertrauensmissbrauch ("Lügen und Schuld auf Teamkollegin schieben"), mehrmaliger Ablehnung von Aufgaben, Verstoss gegen Weisungen und täglich wiederkehrendem, unverhältnismässig langem Wegbleiben vom Arbeitsplatz begründet (act. II 208). Gegenüber der D. _____ ergänzte die Arbeitgeberin mit Schreiben vom 24. Juli 2024, sie hätte in den letzten fast vier Jahren erheblichen Aufwand in die berufliche und persönliche Entwicklung des Beschwerdeführers investiert, doch sei ihre Geduld wiederholt durch Missachtung von Weisungen stark strapaziert worden; als der Beschwerdeführer dann auch noch nachweislich einen Vorgesetzten angelegen und gleichzeitig eine Mitarbeiterin zu Unrecht einer Pflichtverletzung bezichtigt habe, hätte sie handeln müssen (act. II 175). Von der Beschwerdegegnerin zum Kündigungsgrund befragt (vgl. act. II 207) begründete die Arbeitgeberin die Kündigung am 23. August 2024 im Wesentlichen gleich wie im Kündigungsschreiben (vgl. act. II 208) und ergänzte, der Beschwerdeführer sei immer wieder mündlich an die Verwarnung (vgl. act. II 234) erinnert worden, ohne dass dies eine positive Veränderung seines Verhaltens zur Folge gehabt hätte (act. II 204). 4.2.2 Konfrontiert mit diesen Vorwürfen (vgl. act. II 202) nahm der Beschwerdeführer, vertreten durch die D. _____, E. _____, am 2. September 2024 im Rahmen des rechtlichen Gehörs dahingehend Stellung, aus Panik vor dem Verhalten des CFO mit "Anschreien und Toben" habe er

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 5. August 2025, ALV 200 2025 214 - 10 - ein Ferienprotokoll abgeändert (nachträgliches Erfassen der richtigen Rechnungsadresse), doch habe er keinesfalls seiner Arbeitskollegin die Schuld in die Schuhe schieben wollen; sein Verhalten stelle keinen schwerwiegenden Vertrauensverlust dar, wogegen das Verhalten des CFO als völlig deplatziert und unverhältnismässig angesehen werden müsse. Weiter habe er Aufgaben nicht abgelehnt, sondern Prozessoptimierungen vorgeschlagen und die entsprechende Aufgabe dann für August 2024 ein- geplant. Eine zusätzlich angeordnete Inventur während Ferienabwesenhei- ten von Teammitgliedern habe er trotz geäusserten Vorbehalten dann "an- standslos" erledigt. Seit der Verwarnung vom 26. Juli 2023, deren Erhalt, nicht aber das Einverständnis er mit seiner Unterschrift bestätigt habe (vgl. act. II 234), sei er weder mündlich noch schriftlich verwarnt worden; im Ge- genteil sei ihm im Mitarbeitergespräch vom 23. Januar 2024 eine Verbes- serung seines Verhaltens attestiert worden (vgl. act. II 174). Er leide an ADS, was er bereits beim Vorstellungsgespräch offengelegt und dabei auch erklärt habe, Musik über Kopfhörer zu hören wirke beruhigend und fördere die Konzentration bei gewissen Arbeiten; ausser im Einverständnis des Arbeitgebers in einer arbeitsintensiven Zeit vor seinen Ferien anfangs Juli 2024 habe er keine Kopfhörer mehr getragen (act. II 176 ff.). 4.2.3 Am 12. Dezember 2024 schlossen die Arbeitgeberin und der Be- schwerdeführer vor der Schlichtungsbehörde Berner Jura-Seeland einen Vergleich, wonach die Arbeitgeberin dem Beschwerdeführer in Form eines Prozessauskaufs Fr. 10'000.-- zu bezahlen und ein angepasstes Arbeits- zeugnis (ohne den Satz "A._____ verlässt uns heute") zuzustellen hat und gemäss welchem die Parteikosten wettgeschlagen werden (act. II 115). 4.2.4 Auf Einsprache hin (vgl. act. II 133, 117 ff.) ersuchte die Beschwer- degegnerin die Arbeitgeberin um Konkretisierung bzw. Präzisierung der dem Beschwerdeführer vorgeworfenen Verfehlungen und um Beantwor- tung von Fragen im Zusammenhang mit dem Prozessauskauf (act. II 98 f.). In Beantwortung dieser Anfrage am 5. Februar 2025 (act. II 96) verwies sie auf eine Stellungnahme ihrer Rechtsvertretung vom 6. Dezember 2024. Demgemäss habe der Beschwerdeführer sein ADS nicht am Vorstellungs- gespräch offengelegt, sondern erst später. Das Tragen von Kopfhörern am

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 5. August 2025, ALV 200 2025 214 - 11 - Arbeitsplatz habe klaren Regeln (nur am Pult und nur wenn alleine) unter- standen, welche der Beschwerdeführer wiederholt nicht eingehalten habe, weshalb das Tragen von Kopfhörern erneut habe verboten werden müs- sen. Im Juni 2024 (vor den Ferien des Beschwerdeführers) habe keine überproportionale Arbeitsbelastung bestanden, habe er doch i.d.R. jeweils zwischen 17.00 und 17.15 Uhr Feierabend gemacht und weise er dem Mo- natsrapport zufolge knapp fünf Minusstunden auf. Der CFO arbeite seit

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- anwaltschaft (GSOG; BSG 161.1) Beschwerden gegen solche Entscheide. Der Beschwerdeführer ist im vorinstanzlichen Verfahren mit seinen Anträ- gen 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 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.

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 5. August 2025, ALV 200 2025 214
- 4 -

E. 14

Jahren im Betrieb und sei weder je laut geworden noch hätte er jemanden verbal angegriffen. Im Gegenteil habe der Beschwerdeführer den CFO angelogen und sei seinerseits, nachdem er aufgefliegen sei, laut und auffällig geworden. Auch wenn sich der Beschwerdeführer in bestimmten Punkten zwischenzeitlich doch verbessert habe, habe er nach wie vor ein Verhalten an den Tag gelegt, welches von der Arbeitgeberin insbesondere nach dem Anlügen des Vorgesetzten und der zuvor ungerechtfertigterweise erfolgten Bezeichnung einer Arbeitskollegin einer Pflichtverletzung nicht länger habe toleriert werden können. Im Übrigen sei beim Aufräumen des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers eine von ihm vorbereitete, auf den 26. Juni 2024 datierte und bereits unterzeichnete Kündigung vorgefunden worden. Abschliessend verneinte die Arbeitgeberin, dass der Prozessauskaufsbetrag von Fr. 10'000.-- als Lohnersatzanspruch für die dreimonatige Kündigungsfrist (bis Ende Oktober 2024) zu betrachten sei, weshalb denn auch keine Sozialversicherungsabzüge vorgenommen worden seien. In der Vereinbarung werde nirgends erwähnt, dass die fristlose Kündigung nicht gerechtfertigt gewesen wäre (act. II 88 ff.). 4.3 Wie bereits dargelegt (vgl. E. 3.2 f. hiervor), genügt es, dass das allgemeine Verhalten der versicherten Person Anlass zur Kündigung bzw. Entlassung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben. Es bedarf ferner auch nicht eines Fehlverhaltens der versicherten Person, das die Arbeitgeberin zu einer fristlosen Kündigung berechtigte. Ebenso wenig ist eine der Kündigung vorangegangene Abmahnung durch die Arbeitgeberin erforderlich. Entscheidend ist allein das Wissen bzw. das Wissenkönnen und -müssen der versicherten Person um die Möglichkeit, durch ihr Handeln eine Kündigung zu bewirken (vgl. auch BARBARA KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 5. August 2025, ALV 200 2025 214
- 12 - Bundesgesetz über die Arbeitslosenversicherung AVIG, 6. Aufl. 2025, Art. 30 S. 169). 4.3.1 Die Ausführungen des Beschwerdeführers, wonach ihn kein Fehlverhalten treffe (Beschwerde S. 9 ff. Ziff. 46 ff.), überzeugen nicht und widersprechen der Aktenlage (Arbeitsrapporte, Mitarbeiterbeurteilungen, E-Mails etc.). Insbesondere die nachträgliche Abänderung des Ferienprotokolls mit der richtigen Rechnungsadresse und die damit einhergehende Bezeichnung einer Mitarbeiterin einer Pflichtverletzung stellen ein Fehlverhalten des Beschwerdeführers dar. Auch das übrige ihm zur Last gelegte Verhalten vermag der Beschwerdeführer nicht plausibel zu entkräften bzw. erklären. So stehen (exemplarisch) seine Angaben zur angeblichen Arbeitsüberlastung im klaren Widerspruch zu den Arbeitsrapporten, gemäss welchen er in den besagten Monaten Minusstunden verbuchte statt wie von ihm behauptet mehr arbeiten zu müssen (act. II 226

f.). Hinzu kommt, dass der Beschwerdeführer selbst seine Kündigung bereits vorbereitet und am 26. Juni 2024 unterzeichnet hat, was vorliegend unbestritten geblieben ist und worauf er selbst mit keinem Wort eingeht. Das impliziert, dass er selber an einer Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr interessiert war. In Anbetracht des angespannten Arbeitsverhältnisses hat er um die Möglichkeit, mit seinem Handeln eine arbeitgeberseitige Kündigung zu bewirken, wissen können und auch müssen (vgl. E. 3.3 in fine hiervor). 4.3.2 Vor der Schlichtungsbehörde ist der Beschwerdeführer mit seiner Forderung (geltend gemacht wurden rund Fr. 26'000.--; Beschwerde S. 13 Ziff. 73 ff.) bei Weitem nicht durchgedrungen. Vielmehr wurde eine Vereinbarung über Fr. 10'000.-- (Prozessauskauf; act. II 115) mit gegenseitigem Entgegenkommen geschlossen. Aus der vor der Schlichtungsbehörde abgeschlossenen Vereinbarung ergeben sich keine Anhaltspunkte darüber, ob die fristlose Kündigung zu Recht erfolgt ist oder nicht. Daraus können weder der Beschwerdeführer noch dessen ehemalige Arbeitgeberin Schlüsse zu ihren Gunsten ableiten. Hätte der Beschwerdeführer die Frage der seiner Ansicht nach ungerechtfertigten fristlosen Kündigung rechtlich klären wollen, hätte er keine entsprechend Vereinbarung treffen dürfen, sondern den Prozess weiterführen müssen. Soweit in der Beschwerde (S. 14 Ziff. 85) gemutmasst wird, dass der ehemalige Arbeitgeberin das

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 5. August 2025, ALV 200 2025 214 - 13 - Prozessrisiko zu gross gewesen sei und sie deshalb Fr. 10'000.-- bezahlt habe, träfe dies umgekehrt mit Blick auf die geltend gemachte Forderung von insgesamt rund Fr. 26'000.-- genauso auf den Beschwerdeführer zu. Fakt ist, dass eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung vor allem für die Arbeitgeber erhebliche finanzielle Folgen haben kann: Während bei gerechtfertigter fristloser Kündigung der Arbeitnehmer lediglich noch Anspruch auf den Lohn sowie auf die Ferien- und Überstundenentschädigung per Austrittstermin hat, hat er bei ungerechtfertigter fristloser Kündigung Anspruch auf Ersatz dessen, was er bei ordentlicher Kündigung – unter Einhaltung der Kündigungsfrist – erhalten hätte (Art. 337c Abs. 1 OR) und kann der Arbeitgeber zusätzlich zu einer Entschädigungszahlung im Umfang von maximal sechs Monatslöhnen verpflichtet werden (Art. 337c Abs. 3 OR). Unter Berücksichtigung dessen überrascht es nicht, dass vorliegend die Arbeitgeberin in einen Prozessauskauf über Fr. 10'000.-- eingewilligt hat. Andererseits muss sich der Beschwerdeführer die Frage entgegenhalten lassen, warum er im Schlichtungsgesuch zwar rund Fr. 26'000.-- geltend machte, sich dann aber auf den erheblich tieferen Betrag von Fr. 10'000.-- einigte, wobei der Rechtsvertreter dieses Resultat für den Beschwerdeführer als "ansehlich" bezeichnete und weiter festhielt, der Beschwerdeführer sei mit dem Ergebnis "sehr zufrieden" gewesen (act. II 114). Entgegen den Vorbringen in der Beschwerde S. 15 Ziff. 89 handelt es sich beim Prozessauskaufsbetrag von Fr. 10'000.-- schliesslich nicht um die Zahlung einer Schadenersatzforderung für entgangenen Lohn sowie die Entschädigung für die ungerechtfertigte fristlose Kündigung. Das Bundesgericht befasste sich in einem aktuelleren steuerrechtlichen Fall mit einer vergleichsweise vereinbarten Entschädigung wegen behaupteter missbräuchlicher Kündigung und kam zum Schluss, dass der Entschädigung überwiegend der Charakter einer Genugtuungszahlung zukommt (Urteil des BGer 2C_546/2021 vom 31. Oktober 2022). Zudem wurden unbestrittenermassen keine Sozialbeiträge entrichtet, was bei einer Lohnzahlung jedoch zwingend der Fall gewesen wäre. 4.4 Durch sein gesamthaftes Verhalten hat der Beschwerdeführer die (fristlose) Kündigung mindestens eventualvorsätzlich in Kauf genommen. Angesichts des

offensichtlich beidseits nicht mehr zufriedenstellenden Arbeitsverhältnisses und der bereits erfolgten Abmahnung durch die Arbeit-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 5. August 2025, ALV 200 2025 214 - 14 - geberin (act. II 234 f.) musste sich der Beschwerdeführer bewusst gewesen sein, dass er mit seinem gezeigten Verhalten Anlass zur Kündigung gab bzw. diese zumindest in Kauf nahm. Demnach hat er seine Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV selbst verschuldet und die Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG; vgl. E. 3.2 hiervor) erfolgte daher grundsätzlich zu Recht. Der Sachverhalt erweist sich diesbezüglich als hinreichend abgeklärt und es sind von weiteren Abklärungen keine neuen oder zusätzlichen Erkenntnisse zu erwarten, weshalb entgegen der Beschwerde S. 2 Rechtsbegehren Ziff. 2 auf weitere Beweiserhebungen zu verzichten ist (antizipierte Beweiswürdigung; BGE 144 V 361 E. 6.5 S. 368). 4.5 Zu prüfen bleibt die Angemessenheit der Sanktion von 31 Einstellungstagen. 4.5.1 Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG) und nicht nach der tatsächlichen Dauer der Arbeitslosigkeit (BGE 113 V 154; ARV 2023 S. 279 E. 4.1). Massgebend ist das Gesamtverhalten der versicherten Person, das unter Berücksichtigung aller wesentlichen Umstände des Einzelfalls, d.h. der objektiven und subjektiven Gegebenheiten zu würdigen ist (BGE 141 V 365 E. 4.1 S. 369). Die Dauer der Einstellung beträgt 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 lit. a - c AVIV). Innerhalb dieses Rahmens entscheiden die Organe der Arbeitslosenversicherung nach pflichtgemäsem Ermessen. Das Sozialversicherungsgericht darf sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund anstelle desjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich somit auf Gegebenheiten abstützen können, die seine abweichende Ermessensausübung als näher liegend erscheinen lassen (BGE 123 V 150 E. 2 S. 152; SVR 2020 ALV Nr. 11 S. 35, 8C_331/2019 E. 3.3; ARV 2023 S. 279 E. 4.3, S. 197 E. 5.3, 2022 S. 444 E. 3.3). 4.5.2 Die mit Einspracheentscheid vom 28. Februar 2025 bestätigte Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 31 Tagen (act. II 77 Ziff. 30) liegt im untersten Bereich der Sanktionsspanne für schweres Verschulden gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. a i.V.m. Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV. Der Beschwer-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 5. August 2025, ALV 200 2025 214 - 15 - deführer führte mit seinem Verhalten zumindest eventualvorsätzlich die Auflösung seines unbefristeten Arbeitsverhältnisses herbei (vgl. E. 4.3 f. hiervor), womit die Beschwerdegegnerin zu Recht von einem schweren Verschulden ausging. Die Beschwerdegegnerin hat sich dabei an der Weisung des SECO betreffend Arbeitslosenentschädigung orientiert (vgl. Rz. D75/1.C AVIG-Praxis) und berücksichtigte in pflichtgemäsem Ermessen die Gesamtumstände. Damit besteht keine Veranlassung, bei der Bestimmung der zu treffenden Sanktion in die Ermessensausübung der Verwaltung einzugreifen. Die Einstellung ist folglich weder rechtsfehlerhaft noch unangemessen. 4.6 Nach dem Dargelegten ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 31 Tagen sowohl grundsätzlich als auch in masslicher Hinsicht nicht zu beanstanden. Die Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 28. Februar 2025 (act. II 69 ff.) ist daher abzuweisen. 5. 5.1 In Anwendung von Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. fbis ATSG (Umkehrschluss; vgl. auch BBl 2018 1639) sind keine Verfahrenskosten zu erheben. 5.2 Bei diesem Verfahrensausgang besteht kein Anspruch auf eine Parteientschädigung (Umkehrschluss aus Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. g ATSG).

Demnach entscheidet die Einzelrichterin:

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