

BE_VERWALTUNGSGERICHT 200 2025 3 vom 11. Dezember 2024

BE Verwaltungsgericht, 2024-12-11, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/be_verwaltungsgericht_200_2025_3

FR: BE_VERWALTUNGSGERICHT 200 2025 3 du 11 décembre 2024

IT: BE_VERWALTUNGSGERICHT 200 2025 3 del 11 dicembre 2024

Regeste

Einspracheentscheid vom 11. Dezember 2024

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 11. Dezember 2024 (act. II 8/16-20). Streitig und zu prüfen ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Umfang von 39 Tagen ab 13. September 2024.

E. 1.3

Bei einer Einstelldauer von 39 Tagen und einem Taggeldanspruch von Fr. 240.65 (act. II 22/50, 26/58, 35/85) liegt der Streitwert unter Fr. 20'000.--, womit die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zuständigkeit fällt (Art. 57 Abs. 1 GSOG).

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 13. März 2025, ALV 200 2025 3 -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 Abs. 1 lit. c Ziff. 1 und Art. 84 Abs. 3 VRPG). 2. 2.1 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 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 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

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 13. März 2025, ALV 200 2025 3 -5- 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). 2.3 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. 3.1 Aufgrund der Akten ist erstellt, dass dem Beschwerdeführer von der Arbeitgeberin die im Januar 2024 angetretene unbefristete Stelle als "... (act. II 62 /152) am

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. 6.1

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.

E. 6.2

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 der Einzelrichter:

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 13. März 2025, ALV 200 2025 3 -11-

E. 11

Juni 2009 über die Organisation der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft (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.

E. 12

September 2024 fristlos gekündigt wurde (act. II 60/143, 63/154). Die Kündigung wurde von der Arbeitgeberin mit Schreiben vom 12. September 2024 (act. II 60/143) im Wesentlichen damit begründet, der Beschwerdeführer habe schwerwiegend gegen ...vorgaben verstossen. Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 23. September 2024 gab der Beschwerdeführer als Kündigungsgrund ebenfalls ein "...vergehen" aufgrund einer Fehlentscheidung an (act. II 63/154 Ziff. 20). In der Arbeitgeberbescheinigung vom 26. September 2024 vermerkte die Arbeitgeberin als Grund der fristlosen Kündigung wiederum einen schwerwiegenden Verstoß gegen entsprechende Bestimmungen (act. II 41/92 Ziff. 10, 13). Dies bestätigte sie in der Stellungnahme vom 16. Oktober 2024 und führte zu-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 13. März 2025, ALV 200 2025 3 -6- sätzlich aus, der Beschwerdeführer habe sich falsch verhalten und gegen die ...vorgaben verstossen, obwohl er am 19. Januar 2024 entsprechend geschult worden sei. Eine Verwarnung sei nicht erfolgt (act. II 32/70 Ziff. 1- 3). Am 17. Oktober 2024 erwähnte der Beschwerdeführer gegenüber der Verwaltung, es sei ihm zuerst eine Verwarnung in Aussicht gestellt worden und entgegen dieser Ankündigung sei dann eine fristlose Kündigung ausgesprochen worden (act. II 33/72). In der Stellungnahme vom 22. Oktober 2024 hielt er bezugnehmend auf die Ausführungen der Arbeitgeberin vom

E. 16

Oktober 2024 fest, sie (er und wohl ein anderer Mitarbeiter) hätten das Beste für die letzten ... machen wollen, hätten aber die Vorgesetzten früher beiziehen sollen. Ein Grund sei womöglich auch die Müdigkeit gewesen, da sie immer 10-14 Stunden hätten arbeiten müssen. Der Druck sei sehr hoch gewesen. Die Schulung habe er gemacht, allerdings könne dies nicht immer "eins zu eins" in der Praxis angewendet werden (act. II 30/67). In der Einsprache vom 31. Oktober 2024 hielt der Beschwerdeführer zudem fest, über die fristlose Kündigung gäbe es keine Diskussion, es sei klar, dass er in übermüdetem Zustand, in einer Ausnahmesituation (... habe auf dem Boden gelegen), im Stress einen Fehler begangen habe. Über die Kündigungsbedingungen gäbe es keinen Verhandlungsspielraum (act. II 25/54). In der ergänzenden Stellungnahme vom 18. November 2024 erwähnte er zudem, es liege sicher ein Selbstverschulden vor, das ... habe er aber nicht bewusst quälen wollen. Da er sowieso nichts gegen die Unternehmung habe machen können, habe er unüberlegt aus Frust und Enttäuschung die Kündigung unterzeichnet. Es sei zuerst eine Verwarnung angekündigt worden und erst eine Woche später sei die fristlose Kündigung erfolgt (act. II 21/45). Die Arbeitgeberin führte in der Stellungnahme vom 2. Dezember 2024 (act. II

13/26) zum Vorfall aus, der Beschwerdeführer habe versucht, das ... mittels ... zum Aufstehen zu bewegen und habe diesen gegen die Vor- schriften über eine längere Zeit zwölf Mal eingesetzt. Anstatt einen Team- leiter oder den ... beizuziehen habe er nach den erfolglosen Versuchen den ... verengt, mit den Füßen auf eingetreten und es mit insgesamt fünf massiven Anschliessend habe er nochmals den ... (36 ...) ein-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 13. März 2025, ALV 200 2025 3 -7- gesetzt. Nach Intervention des Teamleiters sei das ... noch im wor- den (Ziff. 1). Es treffe nicht zu, dass zuerst eine Verwarnung in Aussicht gestellt und eine Woche später die Entscheidung zur fristlosen Kündigung getroffen worden sei. Der Vorfall habe sich am 10. September 2024 ereig- net, worauf am 12. September 2024 (nach Besprechungen mit der Perso- nalabteilung und dem Betriebsleiter sowie Einsicht in das Videomaterial) die fristlose Kündigung ausgesprochen worden sei (Ziff. 2). Der Beschwer- deführer sei zu keinem früheren Zeitpunkt bereits verwarnt worden (Ziff. 3). Mit der ...schulung vom Januar 2024 sei der Beschwerdeführer unterrichtet worden, spätestens nach dem dritten erfolglosen Versuch mit dem ... um- gehend einen Teamleiter sowie ... hinzuzuziehen. Somit hätte er im Falle einer Überforderung Unterstützung beiziehen können bzw. müssen, was er unterlassen habe (Ziff. 4). Im Rahmen der Stellungnahme vom 6. Dezember 2024 (Postaufgabe) ver- wies der Beschwerdeführer erneut auf die Arbeitsbelastung von zehn bis zwölf Stunden pro Tag und den sehr grossen Druck, dass immer genügend ... in der ... ständen, damit nicht ein ganzes ... zum Stillstand komme oder leer auslaufe. Um den reibungslosen Ablauf sicherzustellen, habe er mit einem Kollegen die ... – bei welcher schon bei der Anlieferung nicht alles in Ordnung gewesen sei, diese sei nicht in die ... eingeführt worden und habe schon in der ... am ... gelegen – wieder auf die ... "gestellt". Nochmals er- wählte er, der ... nicht mit Absicht Schmerzen zugefügt zu haben. Der Druck sei bei dieser Arbeitsstelle immens gewesen und er entschuldige sich noch einmal für dieses Fehlverhalten (act. II 9/21). 3.2 Die Angaben der Arbeitgeberin zum Fehlverhalten, das zur fristlo- sen Kündigung des Arbeitsverhältnisses führte, werden vom Beschwerde- führer im Grundsatz nicht bestritten. Er bestreitet auch nicht eine Schulung zu den ...vorgaben erhalten zu haben. Vielmehr anerkennt er sein Fehlver- halten, gab er im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung als Kündigungs- grund doch selbst einen Verstoss gegen die ...vorgaben aufgrund einer Fehlentscheidung an (act. II 63/154), erwähnte in der Einsprache vom 31. Oktober 2024 im Stress einen Fehler begangen zu haben (act. II 25/54) und bestätigte in der Stellungnahme vom 6. Dezember 2024 entschuldi- gend sein Fehlverhalten (act. II 9/21). Im Übrigen bestätigte er auch unter-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 13. März 2025, ALV 200 2025 3 -8- schriftlich die fristlose Kündigung vom 12. September 2024 (act. II 60/143), erklärte am 2. Oktober 2024 explizit, diese akzeptiert zu haben (act. II 44/98), hielt im Rahmen der Einsprache zudem ausdrücklich fest, dass es darüber keine Diskussion bzw. keinen Verhandlungsspielraum gäbe (act. II 25/54) und anerkannte in der Stellungnahme vom 18. Novem- ber 2024 ein Selbstverschulden (act. II 21/45). Unter diesen Umständen ist erstellt, dass der Beschwerdeführer durch sein Verhalten Anlass zur Kündigung bzw. Entlassung gab. Auch wenn die Si- tuation am Arbeitsplatz für den Beschwerdeführer belastend gewesen sein mag (vgl. act. II 9/21, 25/54, 30/67), lässt sich sein Verhalten namentlich mit Blick auf seinen beruflichen Hintergrund als ... (vgl. act. II 9/21, 14/30) und die zu Beginn der Anstellung erfolgte Schulung zum Schutz nicht rechtfertigten. Eine Unzumutbarkeit der Arbeitsbedingungen ist nicht aus- gewiesen. Das Verhalten des

Beschwerdeführers wäre ohne weiteres auch vermeidbar gewesen. Er weist denn auch selbst darauf hin, dass der Beizug der Vorgesetzten früher hätte erfolgen sollen (act. II 30/67). Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist damit selbstverschuldet. Dass dem Beschwerdeführer laut seinen Angaben zuerst eine Verwarnung in Aussicht gestellt worden war (act. II 33/72) und nicht wie später erfolgt, die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses, ist unerheblich (act. II 60/143). Eine der Kündigung vorangegangene Abmahnung durch die Arbeitgeberin ist nicht erforderlich. Entscheidend ist allein das Wissen bzw. das Wissenkönnen und -müssen des Versicherten um die Möglichkeit, durch sein Handeln eine Kündigung zu bewirken (Urteil des BGer 8C_382/2007 vom 7. Februar 2008 E. 5). Dies war vorliegend eindeutig der Fall. Durch sein Verhalten nahm der Beschwerdeführer eine Kündigung zumindest in Kauf (vgl. E. 2.2 hiervor; vgl. dazu auch etwa BARBARA KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Aufl. 2019, Art. 30 S. 203 f.). Demnach hat der Beschwerdeführer 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. 2.1 hiervor) erfolgte daher grundsätzlich zu Recht. 4.

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 13. März 2025, ALV 200 2025 3 -9- Zu prüfen bleibt die Angemessenheit der verfügbaren Sanktion von 39 Einstellungstagen (act. II 8/20). 4.1 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 pflichtgemäßem 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). 4.2 Die mit Einspracheentscheid vom 11. Dezember 2024 um fünf auf 39 Tage reduzierte Einstellung in der Anspruchsberechtigung (act. II 8/19) liegt unter dem Mittelwert der Sanktionsspanne für schweres Verschulden von 31 bis 60 Tagen von Art. 44 Abs. 1 lit. a i.V.m. Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV. Der Beschwerdeführer führte mit seinem Verhalten zumindest eventualvorsätzlich die Auflösung seines unbefristeten Arbeitsverhältnisses herbei (vgl. E. 3.2 hiervor), womit der Beschwerdegegner zu Recht von einem schweren Verschulden ausging. Auch korrespondiert das Sanktionsmass mit den Weisungen des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO; vgl. AVIG-Praxis ALE, Einstellraster für ALK, D75/1.C; abrufbar unter <www.arbeit.swiss>, unter: Publikationen/Weisungen/AVIG-Praxis; zur Bedeutung von Verwaltungsweisungen für das Gericht 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). Dabei berücksichtigte der Beschwerdegegner in pflichtgemäßem Ermessen schuld mindernd die persönlichen Umstände des Beschwerdeführers,

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 13. März 2025, ALV 200 2025 3-10- mithin die geltend gemachte Arbeitsbelastung und die Überforderungen während der fraglichen Situation (act. II 8/19, 9/21, 25/54, 30/67). In seiner Beschwerdeschrift verweist der Beschwerdeführer bloss auf seine schwierige finanzielle Situation, bringt aber keine triftigen Gründe für ein gerichtliches Eingreifen in das Ermessen der Organe der Arbeitslosenversicherung vor. Dem Gericht ist bewusst, dass diese Einstellung den Beschwerdeführer in eine prekäre finanzielle Lage bringen kann (Beschwerde; act. II 21/54), das Gesetz berücksichtigt diesen Umstand im Rahmen der Einstellung in der Anspruchsberechtigung jedoch nicht; massgebend ist einzig der Grad des Verschuldens (vgl. E. 4.1 hiervor). Die Einstellung ist folglich weder rechtsfehlerhaft noch unangemessen. 5. Nach dem Dargelegten lässt sich die Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 39 Tagen nicht beanstanden. Die Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 11. Dezember 2024 (act. II 8/16-20) ist damit abzuweisen. 6.

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