

200 14 1075 ALV  
SCI/BOC/KRK

**Verwaltungsgericht des Kantons Bern**  
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

**Urteil des Einzelrichters vom 12. Dezember 2014**

Verwaltungsrichter Schwegler  
Gerichtsschreiberin Bossert

A. \_\_\_\_\_  
vertreten durch Rechtsanwalt B. \_\_\_\_\_  
Beschwerdeführer



gegen

**Arbeitslosenkasse Unia**  
Kompetenzzentrum D-CH West, Monbijoustrasse 61, Postfach 1174, 3000 Bern 23  
Beschwerdegegnerin

betreffend Einspracheentscheid vom 9. Oktober 2014

## **Sachverhalt:**

### **A.**

Der 1972 geborene A.\_\_\_\_\_ (nachfolgend: Versicherter bzw. Beschwerdeführer) war seit dem 1. Mai 2006 beim ... als ... tätig (Akten der Arbeitslosenkasse Unia [nachfolgend: Unia bzw. Beschwerdegegnerin], Antwortbeilage [AB] 83, 103). Am 27. Februar 2014 kündigte er dieses Arbeitsverhältnis per 31. Mai 2014 und gab an, dies erfolge aus persönlichen Gründen (AB 109).

Am 27. Mai 2014 meldete sich der Versicherte zur Arbeitsvermittlung an und stellte einen Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Juni 2014 (AB 132 – 137). Mit Schreiben vom 30. Mai 2014 ersuchte die Unia den Versicherten, die Kündigungsgründe näher zu erläutern, was dieser mit Schreiben vom 21. Juni 2014 tat (AB 81, 114). Er erwähnte Kompetenzbeschneidungen, Mobbing und bezüglich der ... sei er zu Handlungen angehalten worden, die er aufgrund des Fehlens der dafür notwendigen Ausbildung nicht hätte vornehmen dürfen. Er habe deshalb unter verschiedenen gesundheitlichen Beschwerden gelitten bzw. leide immer noch darunter.

In der Folge stellte die Unia den Versicherten mit Verfügung vom 14. Juli 2014 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. Juni 2014 für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung ein (AB 78 ff.). Im Rahmen des daran anschliessenden Einspracheverfahrens holte die Unia eine Stellungnahme der Arbeitgeberin ein (AB 62 f., 65 ff.). Mit Einspracheentscheid vom 9. Oktober 2014 wies die Unia die Einsprache ab (AB 57 ff.).

### **B.**

Dagegen erhob der Versicherte, vertreten durch Rechtsanwalt B.\_\_\_\_\_, am 6. November 2014 Beschwerde. Er beantragt die Aufhebung des angefochtenen Entscheides unter Kosten- und Entschädigungsfolge. Zur Begründung führt der Beschwerdeführer im Wesentlichen aus, es seien ihm Kompetenzen entzogen worden, es habe Mobbing gegeben und im Zu-

sammenhang mit der ... sei er zu einer Kompetenzüberschreitung angehalten worden, was potenziell strafbar sei.

Mit Beschwerdeantwort vom 25. November 2014 beantragt die Beschwerdegegnerin die Abweisung der Beschwerde. Zur Begründung bringt sie hauptsächlich vor, es gebe keine Belege dafür, dass der Beschwerdeführer auf die geltend gemachten Missstände hingewiesen hätte. Weiter liege auch kein Arzzeugnis vor, welches eine Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz belegen würde.

### **Erwägungen:**

#### **1.**

**1.1** Der angefochtene Entscheid ist in Anwendung von Sozialversicherungsrecht ergangen. Die Sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Verwaltungsgerichts beurteilt gemäss Art. 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts vom 6. Oktober 2000 (ATSG; SR 830.1) i.V.m. Art. 54 Abs. 1 lit. a des kantonalen Gesetzes über die Organisation der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft vom 11. Juni 2009 (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 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung vom 25. Juni 1982 [AVIG; SR 837.0] i.V.m. Art. 128 Abs. 1 und Art. 119 Abs. 1 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung vom 31. August 1983 [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 über die Verwaltungs-

rechtspflege vom 23. Mai 1989 [VRPG; BSG 155.21]) eingehalten sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.

**1.2** Angefochten ist der Einspracheentscheid vom 9. Oktober 2014 (AB 57 ff.), mit welchem die Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 31 Tagen wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit bestätigt worden ist. Mit Blick auf die umstrittene Anzahl Einstelltage und bei einem versicherten Verdienst von Fr. 8'481.-- (AB 73) liegt der Streitwert unter Fr. 20'000.--, weshalb die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zuständigkeit fällt (Art. 57 Abs. 1 GSOG).

**1.3** 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** Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. 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).

**2.2** 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).

**2.3** Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen muss durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel) belegt sein, wobei die Zumutbarkeit zum Verbleiben strenger beurteilt wird als die Zumutbarkeit zum Antritt einer neuen Stelle (BGE 124 V 234 E. 4b bb S. 238; ARV 2009 S. 265 E. 2.2).

**2.4** Nach der Konzeption von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV wird die Zumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle vermutet. Diese Vermutung kann durch den Beweis des Gegenteils umgestossen werden, wobei indessen von der versicherten Person nicht ein strikter Nachweis zu verlangen ist, dies umso weniger, als hier die Arbeitsbedingungen, insbesondere das Verhalten des Arbeitgebers, der Vorgesetzten und Mitarbeiter von entscheidender Bedeutung sind. Einzig auf die Angaben der versicherten Person abzustellen, liefe daher im Ergebnis auf eine unzulässige Verschiebung der Beweislast hinaus. Vielmehr sind die rechtsanwendenden Organe und Behörden im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes verpflichtet, allenfalls weitere Abklärungen zum Arbeitsverhältnis und zu den Umständen seiner Auflösung vorzunehmen, wenn auf Grund der Akten Anhaltspunkte für die Unzumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle bestehen (Entscheid des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG, heute Bundesgericht] vom 10. Februar 2003, C 135/02, E. 2.1.2).

### **3.**

**3.1** Es liegt unbestrittenermassen eine Selbstkündigung vor und es wird auch nicht geltend gemacht, dem Beschwerdeführer wäre ohne eigene Kündigung gekündigt worden. Zu prüfen ist die Zumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz (vgl. E. 2.2 – 2.4 hiervor).

### **3.2**

**3.2.1** Der Beschwerdeführer hat in seiner Stellungnahme vom 21. Juni 2014 (AB 81) bezüglich seiner Kündigung ausgeführt, er habe aus verschiedenen Gründen gekündigt. Es habe im Team eine allgemeine Unzufriedenheit gegeben, seit zwei Jahren seien seine Kompetenzen beschnit-

ten worden, die Verantwortung sei jedoch die Gleiche geblieben. Weiter seien ihm zum Beispiel Zugriffsrechte im Intranet ohne Vorankündigung und Begründung gesperrt worden, auch auf Nachfrage habe er keine Auskunft über die Gründe erhalten. Er habe seit zwei Jahren kein Mitarbeitergespräch mehr gehabt und er habe sich durch seinen Vorgesetzten gemobbt gefühlt. Es sei zudem von ihm verlangt worden, ein ... zu unterschreiben und damit ..., obwohl er hierzu weder befugt noch ausgebildet sei. Sein Vorgesetzter habe ihm mündlich die Befugnis zur Unterschrift gegeben. Aus diesen und anderen Gründen habe er sich bei der Arbeit und privat ständig gestresst gefühlt. Er leide bzw. habe unter Schlafstörungen, Magenbeschwerden und ständigen Kopfschmerzen gelitten.

**3.2.2** In Nachachtung des Untersuchungsgrundsatzes hat die Beschwerdegegnerin bei der ehemaligen Arbeitgeberin des Beschwerdeführers eine Stellungnahme vom 3. Oktober 2014 (AB 62) eingeholt (vgl. E. 2.4 hiervor). Darin wurde festgehalten, der Beschwerdeführer habe mit den entsprechenden Kompetenzen als ... gearbeitet und sei bei allen ... eingesetzt worden. Eine Beschneidung der Kompetenzen habe nicht vorgelegen. Bezüglich der ... wurde ausgeführt, während ... würden die ... vom ... .. Nach Ablauf des ... werde ein ... ausgedruckt, welcher von ... kontrolliert werde. Die ... werde mit einem ... verglichen und bei Übereinstimmung unterschrieben. Für jedes ... liege ein ... vor. Die ... werde nach einer internen Schulung von allen Mitarbeitenden im ... unterschrieben. Der Beschwerdeführer habe damit sowohl über die Kompetenzen als auch über die notwendige Ausbildung verfügt.

**3.3** Zunächst ist festzuhalten, dass die vom Beschwerdeführer geltend gemachten Unstimmigkeiten – wie von ihm dargelegt – sich letztlich über mehrere Jahre verteilt abgespielt haben und in diesem zeitlichen Rahmen keineswegs als eigentliche Häufung von belastenden Umständen zu verstehen sind. Selbst wenn davon ausgegangen wird, die Vorkommnisse seien vom Beschwerdeführer authentisch geschildert worden, handelt es sich zum einen um offenbar nicht allein den Beschwerdeführer betreffende Veränderungen am Arbeitsplatz, zum andern um Vorkommnisse, die in ihrer Häufung keineswegs derart sind, dass hieraus bereits die Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz – zumindest bis zum Finden einer

neuen Stelle – abgeleitet werden kann. So war es dem Beschwerdeführer denn auch offensichtlich trotz allem möglich, während der regulären Kündigungsfrist weiterzuarbeiten, abgesehen von zwei kurzen krankheitsbedingten Absenzen (AB 83). Die angebliche Aufforderung zum pflichtwidrigen Verhalten hinsichtlich des ... war zudem offenbar einmalig. So macht denn auch der Beschwerdeführer nicht geltend, seine Weigerung hätte zur Abmahnung oder gar Androhung der Kündigung seitens der Arbeitgeberin geführt. Gleichzeitig ist der Beschwerdeführer auch darauf hinzuweisen, dass die von ihm eingereichte Dokumentation „...“ (nachfolgend: „...“), Version ... mit Ergänzungen ..., herausgegeben von ... (Akten des Beschwerdeführers, Beschwerdebeilage [BB] 5) die angeblich notwendige Ausbildung als ... als beispielhafte Aufzählung enthält („...“ Ziffer ..., Personal), insoweit der strikte Beweis der Unzulässigkeit seines Einsatzes, wie er ihn führen möchte, so nicht geführt werden kann. Vielmehr erhellt aus dem Dokument (a.a.O.), dass entsprechende Fähigkeiten sich auch aus anderen (insbesondere internen) Ausbildungen ergeben können und auch die Erfahrung eine grosse Rolle zu spielen scheint. Zudem wird in Ziffer ... „...“ zur ... festgehalten, dass ... vom ... oder einer von ihm ermächtigten Person ... wird, wenn alle Kontrollen den Vorgaben entsprechen. Die ... wird durch Unterschrift bescheinigt. Wie der Beschwerdeführer selber festgehalten hat (AB 81), habe ihm sein Vorgesetzter mündlich die Befugnis zu Unterschrift erteilt. Insoweit brauchen vom Gericht denn auch weder die Abläufe der Arbeitgeberin noch die Frage, ob die Ausbildung des Beschwerdeführers ihn zur Tätigkeit autorisierte, geprüft zu werden. Denn es wäre Sache des Beschwerdeführers gewesen, neben der Verweigerung der Tätigkeit zufolge aus seiner Sicht fehlender Ausbildung die Arbeitgeberin unverzüglich auf dem Dienstweg über die seines Erachtens gesetzes- bzw. reglementswidrig verlangte Tätigkeit (wenn sie denn weiterhin von ihm verlangt worden wäre) schriftlich abzumahnern. Mit diesem Vorgehen hätte insbesondere auch die aus Sicht des Beschwerdeführers sich aus der Stellungnahme der Arbeitgeberin vom 3. Oktober 2014 (AB 62) ergebende Fehlannahme, er sei ... und nicht nur ... (vgl. die Funktionsbezeichnung „...“ im Arbeitsvertrag [AB 103]), was seines Erachtens als Kompetenzbeurteilung nicht reiche, geklärt werden können. Gleichzeitig hätte er auch der Arbeitgeberin die Möglichkeit geben können, die aus deren Sicht bestehende Vereinbarkeit ihrer Regeln bezüglich der ... mit seiner Ausbildung

zu erklären. Insoweit ist und bleibt die Unterstellung strafrechtlichen Verhaltens eine unbelegte Behauptung des Beschwerdeführers an die Arbeitgeberin.

**3.4** Es bestehen damit keine hinreichenden Anhaltspunkte dafür, dass dem Beschwerdeführer ein Verbleib an der alten Arbeitsstelle bis zum Finden einer neuen Stelle nicht hätte zugemutet werden können. Mit Blick auf die vom Beschwerdeführer geltend gemachten gesundheitlichen Beschwerden (vgl. AB 81) ist zudem festzuhalten, dass auch kein ärztliches Zeugnis vorliegt, welches die Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz belegen würde.

**3.5** Nach dem Ausgeführten wurde der Beschwerdeführer aufgrund selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit grundsätzlich zu Recht in der Anspruchsberechtigung eingestellt.

#### **4.**

Zu prüfen bleibt, ob die Dauer der Einstellung dem Verschulden des Beschwerdeführers angemessen ist.

**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.); sie 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). 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). Die Einstellung gilt nur für Tage, für die die arbeitslose Person die Voraussetzungen der Anspruchsberechtigung erfüllt (Art. 30 Abs. 3 Satz 1 AVIG).

Innerhalb dieses Rahmens entscheidet die Kasse nach pflichtgemäßem Ermessen. Das Sozialversicherungsgericht darf sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund anstelle desjenigen der Verwaltung setzen; die Rekurs-

behörde muss sich somit auf Gegebenheiten abstützen können, welche ihre abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (BGE 123 V 150 E. 2 S. 152; ARV 2006 S. 230 E. 2.1).

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).

**4.2** Vorliegend wurde eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Umfang von 31 Tagen verfügt, was der minimal möglichen Sanktion im Bereich des schweren Verschuldens entspricht (Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV). Die Aufgabe einer zumutbaren Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen ist denn auch grundsätzlich als schweres Verschulden zu werten (Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV). Mit Blick auf die gesamten Umstände besteht vorliegend keine Veranlassung, in das Ermessen der Verwaltung einzugreifen, insbesondere bestehen keine Gründe, um eine mildere Sanktion auszusprechen (vgl. E. 4.1 hiervor). Der Einspracheentscheid vom 9. Oktober 2014 ist somit nicht zu beanstanden und die dagegen erhobene Beschwerde ist 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 Verfahrensausgang 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 eine Parteientschädigung zugesprochen.
3. Zu eröffnen (R):
  - Rechtsanwalt B. \_\_\_\_\_ z.H. des Beschwerdeführers
  - Arbeitslosenkasse Unia
  - beco Berner Wirtschaft, Arbeitsvermittlung
  - Staatssekretariat für Wirtschaft - seco

Der Einzelrichter:

Die Gerichtsschreiberin:

**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.