

200 17 697 ALV
LOU/GET/SEE

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

Urteil des Einzelrichters vom 6. September 2017

Verwaltungsrichter Loosli
Gerichtsschreiber Germann

A. _____
Beschwerdeführerin

gegen

beco Berner Wirtschaft
Arbeitslosenkasse Kanton Bern, Lagerhausweg 10, 3018 Bern
Beschwerdegegner

betreffend Einspracheentscheid vom 8. August 2017



Sachverhalt:

A.

Die ... geborene A. _____ (nachfolgend Versicherte bzw. Beschwerdeführerin) arbeitete seit August 2015 als ... bei der B. _____ (Akten des beco Berner Wirtschaft [nachfolgend beco bzw. Beschwerdegegner], [act. II], 68 ff.). Am 1. Februar 2017 kündigte die Versicherte das Arbeitsverhältnis per 30. Juni 2017 (act. II 67). Am 6. April 2017 meldete sie sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an (act. II 23 f.) und stellte am 24. Mai 2017 einen Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. Juli 2017 (act. II 70-73). Mit Verfügung vom 12. Juni 2017 (act. II 42-44) stellte das beco die Versicherte wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 34 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Die dagegen erhobene Einsprache – worin die Versicherte geltend machte, von einer Arbeitskollegin immerwährend und in demütigender Weise ignoriert worden zu sein, weshalb sie aus gesundheitlichen Gründen habe kündigen müssen (act. II 38) – hiess es mit Entscheid vom 8. August 2017 (act. II 14-18) teilweise gut, indem es die Einstelldauer von 34 auf 24 Tage reduzierte.

B.

Gegen den Einspracheentscheid vom 8. August 2017 erhob die Versicherte mit Eingabe vom 15. August 2017 Beschwerde. Sie beantragt sinngemäss die Aufhebung des angefochtenen Entscheids bzw. der Einstellung in der Anspruchsberechtigung. In der Begründung macht die Beschwerdeführerin im Wesentlichen geltend, aufgrund der Mobbing-situation habe sie ihre „ganze Energie“ benötigt, um zu „funktionieren“, weshalb es ihr nicht möglich gewesen sei, zuerst eine neue Arbeitsstelle zu suchen, bevor sie die Kündigung ausgesprochen habe.

Mit Beschwerdeantwort vom 30. August 2017 beantragt der Beschwerdegegner die Abweisung der Beschwerde.

Erwägungen:

1.

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

1.2 Anfechtungsobjekt bildet der Einspracheentscheid vom 8. August 2017 (act. II 14-18). Streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdegegner die Beschwerdeführerin zu Recht im Umfang von 24 Tagen in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt hat.

1.3 Da der Streitwert bei einer Einstelldauer von 24 Tagen unter Fr. 20'000.-- liegt, fällt die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zuständigkeit (Art. 57 Abs. 1 GSOG).

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 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).

2.2 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).

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).

2.3 Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung 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).

3.

3.1 Es steht fest und ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin ihr seit August 2015 bestehendes (unbefristetes) Arbeitsverhältnis bei der B._____ (act. II 74 f.) per 30. Juni 2017 gekündigt hat (act. II 67), ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war. Eine Einstellung in der seit 1. Juli 2017 (vgl. act. II 42) bestehenden Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung entfällt demnach nur dann, wenn der Beschwerdeführerin das Verbleiben an der bisherigen Arbeitsstelle nicht mehr zugemutet werden konnte. Insoweit macht sie als Begründung für die Selbstkündigung geltend, von einer Mitarbeiterin ignoriert bzw. gemobbt worden zu sein, wobei sie die gesamte „Energie“ dazu benötigt habe um zu „funktionieren“ und vor der Kündigung nicht auch noch eine neue Arbeitsstelle habe suchen können.

Mit Bezug auf die geltend gemachte Mobbing-Situation ergibt sich aus den Akten Folgendes:

3.2

3.2.1 In einem Tag nach dem letzten Arbeitstag (vgl. act. II 71) zu Händen des Geschäftsführers der B._____ verfassten E-Mail vom 24. Mai 2017 (vgl. act. II 41) schrieb die Beschwerdeführerin, eine Mitarbeiterin habe sie seit ... 2016 bis ... 2017 „während den Pausen in der Cafeteria wie auch bei Team-Sitzungen, etc. mehrheitlich ignoriert z.B. kein Blickkontakt.“ Dieses Benehmen sei sehr beleidigend, abschätzig und persönlich habe sie es als Mobbing empfunden. Sie habe aus „grosser seelischer Not“ das Arbeitsverhältnis gekündigt, da sich für sie „kein anderer begehbarer Weg“ abgezeichnet habe. Am 20. Juni 2017 (act. II 38) hielt die Beschwerdeführerin gegenüber dem Beschwerdegegner fest, das „immerwährende Ignorieren meiner Arbeitskollegin war in grossem Mass demütigend“ und sie habe „dieses Benehmen aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr länger erleiden“ können und „einen Schlussstrich ziehen“ müssen. Hätte sie „die Kündigung nicht ausgesprochen, wäre es unweigerlich zu einer Arbeitsunfähigkeit gekommen. Die ganze Ungerechtigkeit empfinde [sie] auch heute noch als extrem verletzend, obwohl der letzte Arbeitstag überstanden“ sei.

Mit Schreiben vom 22. Juni 2017 (act. II 37) forderte der Beschwerdegegner die Beschwerdeführerin auf, ein allfälliges Arztzeugnis einzureichen, woraus hervorgehe, dass die Arbeit gesundheitsgefährdend gewesen und das Arbeitsverhältnis auf Anraten des Arztes gekündigt worden sei.

Auf Nachfrage des Beschwerdegegners (act. II 33) hielt die Verantwortliche des Human Resources Managements (nachfolgend HR-Verantwortliche) fest (act. II 30), die Beschwerdeführerin habe nicht täglich mit der von ihr des Mobbing beschuldigten Mitarbeiterin zusammenarbeiten müssen, sie hätten sich nur in den Pausen und an den Teammeetings getroffen. Auf die Frage „Konnten Sie selber feststellen, dass [die Beschwerdeführerin] von ihrer Arbeitskollegin gemo[bb]t wurde?“ (act. II 33) hielt die HR-Verantwortliche fest, „Nein, war nie ein Thema“.

Am 26. Juli 2017 (act. II 29) gewährte der Beschwerdegegner der Beschwerdeführerin die Möglichkeit, sich zu den Ausführungen der HR-Verantwortlichen zu äussern.

Mit Schreiben vom 27. Juli 2017 (act. II 28) hielt die Beschwerdeführerin fest, sie kenne ihren Hausarzt kaum und wohl aus diesem Grund habe sie Mühe gehabt, ihn über ihre Arbeitslosigkeit zu informieren. Auch habe sie mit dem Arzt nie über ihre überaus schwierige Arbeitssituation gesprochen; daher wäre es für ihn kaum möglich gewesen, im Nachhinein eine Arbeitsunfähigkeit zu bestätigen – dies sei wenigstens ihr Empfinden. Sie könne somit das einverlangte Arztzeugnis nicht einreichen. Zu den Ausführungen der HR-Verantwortlichen äusserte sich die Beschwerdeführerin nicht.

3.2.2 In der Beschwerde bringt die Beschwerdeführerin vor, die Stellungnahme der HR-Verantwortlichen sei sehr oberflächlich ausgefallen und sie habe mit ihr kein persönliches Austrittsgespräch geführt. Sie – die HR-Verantwortliche – sei jedoch von jener Person, welche einen Monat früher die B._____ verlassen habe, über die Schwierigkeiten mit der besagten Mitarbeiterin informiert worden. Zudem habe sie mit dieser sehr wohl zusammengearbeitet; es habe nicht nur Kontakte in den Pausen und an den Teamsitzungen gegeben. Im Übrigen habe auch der Geschäftsführer der B._____ die besagte Mitarbeiterin anlässlich einer Teamsitzung als „beleidigend“ bezeichnet.

3.3 Der von der Beschwerdeführerin beschwerdeweise geschilderte Sachverhalt weicht insoweit von jenem ab, wie er im Rahmen des Verwaltungsverfahrens erhoben wurde, als sie geltend macht, entgegen der Darstellung der HR-Verantwortlichen sehr wohl mit der besagten Mitarbeiterin zusammengearbeitet bzw. wiederkehrenden Kontakt gehabt zu haben. Dass sie jedoch täglich mit ihr zusammenarbeiten musste, behauptet die Beschwerdeführerin nicht und dergleichen ergibt sich auch nicht aus den Akten. Sodann schliesst die Stellungnahme des Arbeitgebers das von der Beschwerdeführerin geschilderte und sie verletzende Verhalten der besagten Mitarbeiterin zwar nicht aus. Jedoch teilte sie weder das Büro mit ihr noch war sie der angeblich respektlosen Behandlung dauernd ausgesetzt. Vielmehr geht aus der von der Beschwerdeführerin an den Geschäftsführer gerichteten, noch vor Kenntnis der Einstellungsverfügung vom 12. Juni 2017 verfassten und somit in beweismässiger Hinsicht gewichtigen E-Mail vom 24. Mai 2017 (act. II 41) hervor, dass sich die geltend gemachte Mobbing-situation namentlich auf Teamsitzungen und die Pausen bezog. Auch aus den übrigen Akten bzw. Sachverhaltsschilderungen der Beschwerdeführerin ergeben sich keine klaren anderweitigen Hinweise. Insbesondere ist festzuhalten, dass die Arbeitgeberin vor dem Austritt der Beschwerdeführerin aus dem Betrieb offensichtlich keine Kenntnis hinsichtlich der geltend gemachten Vorfälle hatte, gab die HR-Verantwortliche doch an, dies bzw. Mobbing sei „nie ein Thema“ gewesen (act. II 30). Auch wenn die Beschwerdeführerin beanstandet, deren Stellungnahme sei oberflächlich ausgefallen, so räumt sie in der Beschwerde doch selber ein, erst im Rahmen des Austrittsgesprächs „die Leiterin Vorsorge“ hinsichtlich der Mobbing-situation informiert zu haben, weshalb auch von zusätzlichen Abklärungen keine weiteren (echtzeitlichen), rechtlich relevanten Hinweise hinsichtlich Ausprägung und Intensität der von der Beschwerdeführerin geschilderten, abwertenden Behandlung durch die Arbeitskollegin zu erwarten wären.

Auch wenn im Lichte der Angaben der Beschwerdeführerin ihr Entschluss zur Selbstkündigung aus ihrer Optik durchaus verständlich erscheint, so ist doch im vorliegend allein massgebenden, arbeitslosenversicherungsrechtlichen Kontext festzuhalten, dass es ihr mit Blick auf die aktenmässig dokumentierten Umstände zumutbar gewesen wäre, das Arbeitsverhältnis erst zu kündigen, wenn sie eine neue Stelle zugesichert gehabt hätte. Dies ins-

besondere auch deshalb, weil eine Unzumutbarkeit für das Verbleiben am bisherigen Arbeitsplatz auch aus medizinischer Sicht nicht erstellt ist, nachdem die Beschwerdeführerin kein entsprechendes ärztliches Attest eingereicht hatte respektive einreichen konnte, woraus ersichtlich wäre, dass ihre Gesundheit durch die Arbeit (wesentlich) beeinträchtigt worden wäre (vgl. E. 2.2 vorne). In Anbetracht der geltenden Rechtsprechung, wonach für die Beurteilung der Frage nach der Unzumutbarkeit eines Verbleibens am bisherigen Arbeitsplatz ein strenger Massstab anzulegen ist, hat die Beschwerdeführerin ihre Pflicht, Arbeitslosigkeit zu verhindern, durch ihre Selbstkündigung demnach verletzt, womit der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit erfüllt ist (vgl. E. 2.1 f.).

3.4 Zu prüfen bleibt abschliessend die Angemessenheit der Sanktion von 24 Einstelltagen (vgl. E. 2.3 vorne).

Die im angefochtenen Einspracheentscheid verfügte Einstelldauer von 24 Tagen liegt im mittleren Bereich des mittelschweren Verschuldens (Art. 45 Abs. 3 lit. b AVIV). Unter Berücksichtigung des – allein für die Verwaltung verbindlichen – „Einstellrasters“ (vgl. Teil D75, Ziff. 1.D der AVIG-Praxis ALE [in der ab Januar 2017 gültigen Fassung]), welches die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die versicherte Person ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle als grundsätzlich schweres Verschulden taxiert, was entsprechend eine Einstelldauer im Umfang von 31-60 Tagen zur Folge hätte (vgl. Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV), ist die verfügte Sanktion in Anbetracht der gesamten objektiven und subjektiven Umstände (vgl. BGE 141 V 365 E. 4.1 S. 369) nicht zu beanstanden bzw. erweist sich eher als wohlwollend. Es ist kein triftiger Grund ersichtlich noch wird ein solcher geltend gemacht, der ein Eingreifen in das Ermessen der Verwaltung durch den Richter rechtfertigen würde (BGE 123 V 150 E. 2 S. 152).

3.5 Nach dem Dargelegten lässt sich die Einstellung von 24 Tagen in der Anspruchsberechtigung weder vom Grundsatz noch von der Höhe her beanstanden. Die Beschwerde ist abzuweisen.

4.

4.1 Verfahrenskosten sind in Anwendung von Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. a ATSG keine zu erheben.

4.2 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:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden weder Verfahrenskosten erhoben noch eine Parteientschädigung zugesprochen.
3. Zu eröffnen (R):
 - A. _____
 - beco Berner Wirtschaft, Arbeitslosenkasse Kanton Bern
 - beco Berner Wirtschaft, Arbeitsvermittlung
 - 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.