

200 20 649 ALV  
LOU/PRN/STA

**Verwaltungsgericht des Kantons Bern**  
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

**Urteil des Einzelrichters vom 5. Oktober 2020**

Verwaltungsrichter Loosli  
Gerichtsschreiberin Prunner

**A.** \_\_\_\_\_  
Beschwerdeführerin

gegen

**Amt für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern**  
Arbeitslosenkasse, Lagerhausweg 10, 3018 Bern  
Beschwerdegegner

betreffend Einspracheentscheid vom 6. Juli 2020



## **Sachverhalt:**

### **A.**

Die 1985 geborene A. \_\_\_\_\_ (Versicherte bzw. Beschwerdeführerin) arbeitete seit Dezember 2017 als ... für die B. \_\_\_\_\_ GmbH (Akten des Amts für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern, Arbeitslosenkasse [AVA bzw. Beschwerdegegner], Aktenbeilage [AB] 116 f.). Mit Aufhebungs- und Freistellungsvereinbarung vom 24. bzw. 25. März 2020 lösten die Versicherte und die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis per 31. März 2020 auf (AB 119 f.). Am 31. März 2020 meldete sich die Versicherte zur Arbeitsvermittlung beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) an (AB 108 f.) und am 1. April 2020 stellte sie Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. April 2020 (AB 102 - 105). Mit Schreiben vom 20. April 2020 ersuchte das AVA die Versicherte unter anderem, die zwei beigelegten Formulare durch ihren Arzt ausfüllen zu lassen. Für den Fall, dass sie zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses kein Arztzeugnis vorweisen könne, habe sie Gelegenheit, zur Kündigung Stellung zu nehmen (AB 88 - 91). Daraufhin liess sich die Versicherte mit E-Mail vom 29. April 2020 vernehmen (AB 84 f.). Nach erneuter Aufforderung wurden am 25. Mai 2020 zwei Arztzeugnisse eingereicht (AB 37 ff.). Mit Verfügung vom 26. Mai 2020 stellte das AVA die Versicherte ab dem 1. April 2020 für 46 Tage in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung ein wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit und nicht eingehaltener Kündigungsfrist (AB 34 - 36). Die hiergegen erhobene Einsprache (AB 24) hiess das AVA mit Entscheidung vom 6. Juli 2020 teilweise gut, indem das Einstellmass auf 36 Tage reduziert wurde (AB 19 - 23).

### **B.**

Dagegen erhob die Versicherte am 2. September 2020 Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Bern und beantragte sinngemäss die Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheides sowie den Verzicht auf die Einstellung in der Anspruchsberechtigung.

Mit Beschwerdeantwort vom 14. September 2020 beantragte 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** Angefochten ist der Einspracheentscheid des Beschwerdegegners vom 6. Juli 2020 (AB 19 - 23). Streitig und zu prüfen ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 36 Tagen ab 1. April 2020.

**1.3** Der Streitwert liegt mit 36 Einstelltagen und einer Taggeldleistung von Fr. 129.50 (vgl. AB 29) unter Fr. 20'000.--, weshalb die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zuständigkeit fällt (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** 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.

**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** Die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses "im gegenseitigen Einverständnis" gilt aus der Sicht der Arbeitslosenversicherung als Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin, sofern diese nicht gezwungen waren, ihr Einverständnis zu geben, um z.B. einer drohenden Kündigung zuvorzukommen (ARV 1979 S. 120 E. 3; Entscheid des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; heute Bundesgericht {BGer}] vom 16. Februar 2005, C 212/04, E. 1.2.2).

**2.4** 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). 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; Entscheid des BGer vom 9. Juni 2017, 8C\_66/2017, E. 2 und E. 4.3).

**2.5** Ist ein Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen unzumutbar, kann dieses grundsätzlich ohne Sanktionsfolge aufgelöst werden (vgl. E. 2.1 hiavor). Trotz gesundheitsbedingter Unzumutbarkeit besteht jedoch in der Regel kein Anlass, dass die versicherte Person das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist auflöst und damit zu Lasten der Arbeitslosenversicherung auf Lohnfortzahlungsansprüche verzichtet. Tut sie dies trotzdem und meldet sie sich noch während des Zeitraums der ordentlichen Kündigungsfrist zum Taggeldbezug an, hat sie der Arbeitslosenversicherung durch ihr Verhalten einen Schaden verursacht. Für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist ist sie durch eigenes Verschulden arbeitslos und entsprechend in der Anspruchsberechtigung einzustellen (vgl. BGE 112 V 323 E. 2b S. 325).

Die Höhe der Einstellung ist von der Dauer der Lohnfortzahlung bzw. des Krankentaggeldanspruchs abhängig, auf welche zu Lasten der Arbeitslosenversicherung verzichtet worden ist (vgl. Audit Letter des Staatssekretariats für Wirtschaft [seco] 2017/2 vom September 2017 S. 4: Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen ohne Einhaltung der Kündigungsfrist – selbstverschuldete Arbeitslosigkeit).

### **3.**

**3.1** Aufgrund der Akten ist erstellt, dass das unbefristete (Teilzeit-)Anstellungsverhältnis bei der B.\_\_\_\_\_ GmbH mit Aufhebungs- und Freistellungsvereinbarung vom 24. bzw. 25. März 2020 per 31. März 2020 in gegenseitigem Einverständnis aufgelöst worden ist (AB 119 f.), ohne dass

die Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der Kündigung eine neue Anstellung in Aussicht hatte. Diese Kündigung „in gegenseitigem Einverständnis“ ist als Selbstkündigung zu qualifizieren, zumal keine Hinweise dafür bestehen, dass die Beschwerdeführerin dazu gezwungen worden ist (vgl. E. 2.3 hier-  
vor). Damit liegt eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit vor (vgl. E. 2.2  
hiervor), sofern nicht aus medizinischer Sicht von einem unzumutbaren  
Verbleib am Arbeitsplatz auszugehen ist, was nachfolgend zu prüfen ist.

**3.2** In der E-Mail vom 29. April 2020 gab die Beschwerdeführerin an, ihre Vorgesetzte und Geschäftsinhaberin habe sie während ihres Mutterschaftsurlaubes zu einem Gespräch eingeladen, in welchem sie den Wiedereinstieg nach dem Mutterschaftsurlaub besprechen wollte. Im Gespräch habe ihr die Vorgesetzte aus heiterem Himmel mitgeteilt, dass sie nach dem Mutterschaftsurlaub entlassen werde. Die vorgebrachten Gründe für die Entlassung, wonach die Vorgesetzte mit ihrer Arbeit nicht zufrieden sei, es negative Äusserungen im Team gegeben hätte und sie zu wenig stressresistent sei, seien für sie bis heute nicht nachvollziehbar. In keinem (Mitarbeiter-)Gespräch habe ihre Vorgesetzte diese Punkte jemals erwähnt. Sie sei geschockt gewesen und habe sich belogen und betrogen gefühlt. Von da an sei es ihr von Tag zu Tag mieser gegangen – jeder Kontakt zu ihrer Vorgesetzten oder ihren Teamkolleginnen habe ein grosses Unbehagen ausgelöst. Sie habe nicht mehr schlafen können, sei aggressiv geworden, sei bei rot über die Ampel und zu schnell gefahren, habe unter Milchstau und Verdauungsstörungen gelitten. Ihre Gesundheit und diejenige ihrer kleinen Tochter sei stark in Mitleidenschaft gezogen worden. Sie habe sich aber bereits Anfang März 2020 fähig gefühlt, einer anderen Arbeit nachzugehen (AB 84 f.).

**3.3** Den medizinischen Akten ist das Folgende zu entnehmen:

Im Arztbericht vom 13. März 2020 zu Händen der Arbeitgeberin führte die Hausärztin Dr. med. C. \_\_\_\_\_ aus, dass die Beschwerdeführerin sich in ihrer hausärztlichen Betreuung befinde und ihr eine Arbeitsunfähigkeit vom 3. bis 12. März 2020 aus gesundheitlichen Gründen bescheinigt worden sei. Für die Beschwerdeführerin sei es auch weiterhin aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar, das aktuelle Arbeitsverhältnis fortzusetzen (AB 95).

Im Arzteugnis vom 19. Mai 2020 attestierte Dr. med. C.\_\_\_\_\_ der Beschwerdeführerin eine 100%-ige Arbeitsunfähigkeit vom 3. bis 12. März 2020 wegen Krankheit. Ab dem 13. März 2020 sei die Beschwerdeführerin wieder voll arbeitsfähig; es bestünden keine Einschränkungen (AB 39).

Dem undatierten und nicht unterzeichneten „Arzteugnis betr. Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen“ von Dr. med. C.\_\_\_\_\_ zu Händen des Beschwerdegegners (Eingang am 25. Mai 2020) ist zu entnehmen, die Beschwerdeführerin habe ihr gesundheitliche Probleme geschildert, die aufgrund der Tätigkeit beim Arbeitgeber entstanden seien und sie bei der Arbeit beeinträchtigt hätten. Die Beschwerdeführerin sei bei ihr seit 2014 in ärztlicher Behandlung und habe sie, ihre Hausärztin, bezüglich der Belastungen am Arbeitsplatz erstmals am 27. Februar 2020 wegen Schlafstörungen und einer depressiven Verstimmung konsultiert (AB 37).

In dem im Einspracheverfahren nachgereichten vollständigen und unterzeichneten „Arzteugnis betr. Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen“, das offenkundig auf den 28. April 2020 rückdatiert wurde, führte Dr. med. C.\_\_\_\_\_ aus, die Beschwerdeführerin habe sie erstmals im Dezember 2019 wegen Schlafstörungen und depressiver Verstimmung konsultiert (AB 25). Aufgrund ihrer eigenen Untersuchungen und ihrer medizinischen Einschätzung komme sie zum Schluss, dass es der Beschwerdeführerin nicht zumutbar sei, am bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben; infolge der gesundheitlichen Unzumutbarkeit der Arbeit wurde der Beschwerdeführerin eine 100%-ige Arbeitsunfähigkeit vom 16. bis 18. Dezember 2019 sowie vom 3. bis 12. März 2020 attestiert. Für andere Tätigkeiten bestünden keine Einschränkungen bzw. eine 100%-ige Arbeitsfähigkeit (AB 26).

**3.4** Vorliegend ist das vom Beschwerdegegner geforderte Formular „Arzteugnis betr. Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen“ undatiert und nicht unterzeichnet (gleichzeitig mit dem Arzteugnis vom 19. Mai 2020) am 25. Mai 2020 durch die Hausärztin Dr. med. C.\_\_\_\_\_ eingereicht worden. Diesem ist zu entnehmen, dass die Beschwerdeführerin Dr. med. C.\_\_\_\_\_ erstmals am 27. Februar 2020 wegen Schlafstörungen und depressiver Verstimmung konsultiert habe. Diese

Beschwerden seien auf die Tätigkeit beim Arbeitgeber zurückzuführen und hätten sie bei der Arbeit beeinträchtigt (AB 37). Die zweite Seite des Formulars und dabei insbesondere die Frage, ob der Verbleib am bisherigen Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen noch zumutbar sei, wurde nicht ausgefüllt (AB 38). Gestützt darauf hat der Beschwerdegegner die Einstellungsverfügung vom 26. Mai 2020 erlassen wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit. Die eingereichten Arztzeugnisse würden nicht belegen, dass der Beschwerdeführerin von ärztlicher Seite zur Kündigung geraten worden sei (AB 34).

Der Beschwerdeführerin war es nicht möglich, zu diesem unvollständigen, von ihrer Ärztin direkt ans AVA eingereichte Formular noch vor Erlass der Verfügung Stellung zu nehmen. Sie holte dies mit der Einsprache nach und reichte dazu nun das vollständig ausgefüllte Formular „Arztzeugnis betr. Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen“ ein, unterzeichnet von Dr. med. C. \_\_\_\_\_ und datiert vom 28. April 2020 (AB 25 f.). In diesem nachgereichten Arztzeugnis kommt Dr. med. C. \_\_\_\_\_ zum Schluss, dass es der Beschwerdeführerin aus gesundheitlichen Gründen (depressive Verstimmung und Schlafstörungen) nicht mehr zumutbar (gewesen) sei, am bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben. Darauf ist abzustellen, zumal der Beschwerdeführerin das Versäumnis ihrer Ärztin nicht vorgeworfen werden kann und sie nach Aufdeckung des mangelhaften Arztzeugnisses sofort reagiert und das entsprechende Formular noch einmal hatte ausfüllen lassen. Aus dem nachgereichten Arztzeugnis geht nunmehr auch hervor, dass die Beschwerdeführerin ihre Hausärztin bereits im Dezember 2019 wegen den genannten Leiden konsultierte (AB 25). Daraus erhellt, dass die Verhältnisse an der Arbeitsstelle bereits länger und noch während des Mutterschaftsurlaubes belastet waren und die Beschwerdeführerin ihre Hausärztin auch wieder Ende Februar 2020 und damit unmittelbar vor der Wiederaufnahme der Arbeit nach dem Urlaub aufsuchte aber trotz ihrer offenkundig strapazierten Situation weiterarbeitete. Danach leuchtet ein, dass Dr. med. C. \_\_\_\_\_ einen Verbleib am Arbeitsplatz aufgrund der zunehmenden Schwierigkeiten aus gesundheitlichen Gründen als unzumutbar erachtete und schliesslich im Zeugnis vom 13. März 2020 – und damit vor der Kündigung – die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als unzumutbar bezeichnete (AB 95; vgl. dazu auch Ent-

scheid des BGer vom 7. November 2018, 8C\_513/2018, E. 2.2). Im Einspracheentscheid vom 6. Juli 2020 geht denn nunmehr auch der Beschwerdegegner von einer gesundheitsbedingten Unzumutbarkeit des Arbeitsverhältnisses aus (AB 21).

**3.5** Nach dem Gesagten ist erstellt und unter den Parteien (inzwischen) unbestritten, dass der Beschwerdeführerin die Fortführung der Tätigkeit bei der Arbeitgeberin aus medizinischen Gründen nicht mehr zumutbar war. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses stellt damit keine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit dar (Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV).

**3.6** Umstritten ist hingegen nach wie vor, ob die Beschwerdeführerin durch die Aufhebungs- und Freistellungsvereinbarung bzw. den Verzicht auf die Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist (AB 116 f.) auf Lohnfortzahlung (oder allenfalls Krankentaggelder) verzichtete (Art. 30 Abs. 1 lit. b AVIG).

Aus den aufgelegten Arztberichten von Dr. med. C.\_\_\_\_\_ geht nicht hervor, dass der Verbleib der Beschwerdeführerin auch während der dreimonatigen Kündigungsfrist nicht mehr zumutbar gewesen wäre (vgl. dazu E. 2.4 hiervor). So wurde lediglich vom 16. bis 18. Dezember 2019 und vom 3. bis 12. März 2020 eine 100%-ige Arbeitsunfähigkeit attestiert (AB 26, 39, 95). Darüber hinaus liegen keine weiteren Atteste vor, welche (ab dem 13. März 2020) eine (anhaltende) Arbeitsunfähigkeit belegen würden. Dies wird von der Beschwerdeführerin auch nicht geltend gemacht. Vielmehr verblieb sie auch noch nach dem 13. März 2020 an ihrem Arbeitsplatz und wurde die Aufhebungs- und Freistellungsvereinbarung erst am 24. bzw. 25. März 2020 unterzeichnet (AB 119 f.). Dabei war sie ab dem 13. März 2020 offenbar wieder in einem 50%-Pensum (vgl. AB 62 ff., 106, 108, 117) tätig, weshalb angesichts der dadurch jeweils möglichen räumlichen und zeitlichen Distanzierung zum Arbeitsplatz eine gesundheitliche Gefährdung überwiegend wahrscheinlich ausgeschlossen werden kann. Darauf weist auch die von Dr. med. C.\_\_\_\_\_ attestierte volle Arbeitsfähigkeit ausserhalb des fraglichen Betriebs hin (AB 26, 39). Damit bestanden offenkundig weiterhin gewisse Ressourcen, die den befristeten Verbleib bei der B.\_\_\_\_\_ GmbH als zumutbar erscheinen lassen.

Mithin ist erstellt, dass die Beschwerdeführerin durch die nicht eingehaltene Kündigungsfrist auf Lohnfortzahlung verzichtet hat, dies zu Lasten der Arbeitslosenversicherung. Ein solches Verhalten erfüllt den Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG (vgl. das vom Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO] herausgegebene Kreisschreiben AVIG-Praxis ALE, [abrufbar unter <www.arbeit.swiss>, Rubrik: Arbeitgeber/Publikationen/Kreisschreiben/ AVIG-Praxis], D29). Demnach ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung in diesem Punkt grundsätzlich zu Recht erfolgt (vgl. E. 2.5 hiervor). Zu prüfen bleibt die Angemessenheit der verfügten Sanktion.

#### **4.**

##### **4.1**

**4.1.1** Die Dauer der Einstellung 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). 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; die Rekursbehörde 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).

**4.1.2** Nach Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV liegt unter anderem ein schweres Verschulden vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben hat.

Bei Einstellungen nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV (vgl. E. 2.2 hiervor) 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 be-

schränkt, 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). Nach der Rechtsprechung sind für den Grad des Verschuldens und die Bemessung der Einstellungsdauer Umstände beachtlich, derenwegen 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).

**4.2** Gemäss dem vom seco herausgegebenen „Einstellraster“ (vgl. AVIG-Praxis ALE, Rz. D75 Ziff. 1.G [Die versicherte Person verfügt über ein Arzzeugnis und kündigt ihren Arbeitsvertrag ohne Einhaltung der Kündigungsfrist. Durch diese Kündigung verzichtet sie auf ihren Lohnanspruch während der vertraglichen Kündigungsfrist gemäss Art. 324a OR]) ist bei einem Lohnausfall von mehr als zwei Monaten zwar grundsätzlich von einem mittleren bis schweren Verschulden auszugehen. Indessen geben die vorliegenden Umstände, wonach zwar der Verbleib an der Arbeitsstelle während der Kündigungsfrist grundsätzlich zumutbar, aber dennoch eine erhebliche, durch die Tätigkeit im fraglichen Betrieb hervorgerufene gesundheitliche Beeinträchtigungen entstanden war, Anlass, das Mass der Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu reduzieren. In Würdigung der gesamten Sachlage erscheinen 23 Einstelltage als angemessen.

## 5.

Demnach ist in teilweiser Gutheissung der Beschwerde der Einspracheentscheid vom 6. Juli 2020 (AB 19 - 23) abzuändern und die Dauer der Einstellung von 36 auf 23 Tage herabzusetzen. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen.

Schliesslich ist der Beschwerdegegner darauf hinzuweisen, dass sich Akten einer Drittperson im vorliegenden Dossier befinden (unpaginiert eingefügt zwischen AB 91 und AB 94); diese sind unverzüglich zu entfernen.

**6.**

**6.1** Verfahrenskosten sind keine zu erheben (Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. a ATSG).

**6.2** Die nicht anwaltlich vertretene Beschwerdeführerin hat trotz des teilweisen Obsiegens keinen Anspruch auf eine Parteienschädigung, da die Interessenwahrung nicht einen Arbeitsaufwand erfordert hat, der den Rahmen dessen überschreitet, was der oder die einzelne üblicher- und zumutbarerweise nebenbei zur Besorgung der persönlichen Angelegenheiten auf sich zu nehmen hat (BGE 127 V 205 E. 4b S. 207).

**Demnach entscheidet der Einzelrichter:**

1. In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird der angefochtene Einspracheentscheid des Amts für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern vom 6. Juli 2020 dahingehend abgeändert, als die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf 23 Tage herabgesetzt wird. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.
2. Es werden weder Verfahrenskosten erhoben noch wird eine Parteienschädigung zugesprochen.

3. Zu eröffnen (R):

- A. \_\_\_\_\_
- Amt für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern,  
Arbeitslosenkasse
- Amt für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern, Rechtsdienst
- 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.