

200 21 10 ALV
FUR/SCC/LAB

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

Urteil der Einzelrichterin vom 4. März 2021

Verwaltungsrichterin Fuhrer
Gerichtsschreiberin Schertenleib Gamero

A. _____
Beschwerdeführer

gegen

Arbeitslosenkasse Unia
Monbijoustrasse 61, Postfach 3398, 3001 Bern
Beschwerdegegnerin

betreffend Einspracheentscheid vom 22. Dezember 2020



Sachverhalt:

A.

Der 1977 geborene A. _____ (Versicherter bzw. Beschwerdeführer), ..., arbeitete vom 15. August 2016 bis 30. Juni 2020 in einem Pensum von 35 % für die B. _____ AG, ... (Arbeitgeberin; Akten der Arbeitslosenkasse, [act. II] 82 f., 119, 128). Nachdem der Versicherte die Arbeitsstelle gekündigt hatte (act. II 98, 105 ff.) meldete er sich am 30. Juni 2020 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an (act. II 128) und stellte am 27. Juli 2020 Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. Juli 2020 (act. II 75 f.). Die Arbeitslosenkasse Unia (Unia bzw. Beschwerdegegnerin) holte Stellungnahmen des Versicherten (act. II 105 ff., 110 f.) und der Arbeitgeberin (act. II 70) den Kündigungsgrund betreffend ein. Mit Verfügung vom 10. August 2020 stellte die Unia den Versicherten wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab 1. Juli 2020 für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein (act. II 64 ff.). Hiergegen erhob der Versicherte Einsprache (act. II 38, 46). Nach Einreichung einer Kopie eines Strafantrages, welche der Versicherte bei der Staatsanwaltschaft ... erhoben hatte (act. II 32 ff., 36), sistierte die Unia das Einspracheverfahren (act. II 30 f.). Als weder ein strafrechtliches noch ein arbeitsrechtliches Verfahren erfolgten (act. II 23-26), erliess die Unia den Einspracheentscheid vom 22. Dezember 2020, in welchem sie die Sistierung des Einspracheverfahrens aufhob und die Einsprache abwies (act. II 18 ff.).

B.

Mit Eingabe vom 5. Januar 2021 erhob der Versicherte beim Verwaltungsgericht des Kantons Bern Beschwerde. Er beantragte sinngemäss die Aufhebung des angefochtenen Entscheids und damit der 31 Einstelltage.

Mit Beschwerdeantwort vom 3. Februar 2021 schloss die Unia auf 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. 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.

1.2 Anfechtungsobjekt bildet der die Verfügung vom 10. August 2020 (act. II 64 ff.) bestätigende Einspracheentscheid vom 22. Dezember 2020 (act. II 18 ff.). Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer zu Recht im Umfang von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt hat.

1.3 Da der Streitwert bei einer Einstelldauer von 31 Tagen unter Fr. 20'000.-- liegt (Fr. 91.65 [act. II 59 f.] x 31 = Fr. 2'841.15), 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 Von einer freiwilligen Preisgabe der Beschäftigung im Sinne einer Selbstkündigung kann gemäss den massgebenden staatsvertraglichen Bestimmungen dann nicht gesprochen werden, wenn eine versicherte Person die Beschäftigung nicht von sich aus aufgibt, sondern vom Arbeitgeber oder durch die Entwicklung am Arbeitsplatz zur Kündigung gedrängt wird. Gleiches gilt für den Fall, da die versicherte Person für das Verlassen der Stelle legitime Gründe zu nennen vermag (BGE 124 V 234 E. 4b aa S. 238; ARV 2009 S. 265 E. 2.2).

2.3 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; Entscheid des BGer vom 9. Juni 2017, 8C_66/2017, E. 2).

2.4 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).

3.

3.1 Aufgrund der Akten ist erstellt und auch unbestritten, dass der Beschwerdeführer das seit Mitte August 2016 bestehende (unbefristete) Arbeitsverhältnis mit der B. _____ AG am 5. März 2020 per 31. Juli 2020 kündigte (act. II 82, 105 ff., 119), ohne dass ihm eine andere Stelle zugesichert war. Es liegen gestützt auf die Akten keine Hinweise vor, dass die Arbeitgeberin ihn gezwungen hätte, von sich aus zu kündigen; entsprechendes wird auch nicht geltend gemacht. Vielmehr gab der Beschwerdeführer – im Rahmen des ihm gewährten rechtlichen Gehörs – in einer (undatierten) Stellungnahme an, „dass ich auf eigenen Wunsch den Betrieb verlassen habe“ (act. II 110). Damit begründet die Kündigung durch den Beschwerdeführer grundsätzlich eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV (vgl. E. 2.1 hiervor).

3.2 Zu prüfen bleibt die Frage, ob der Beschwerdeführer für das Verlassen der Arbeitsstelle legitime Gründe zu nennen vermag (vgl. E. 2.2 hiervor), denn eine Einstellung in der seit 1. Juli 2020 bestehenden Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung entfällt nur dann, wenn dem Beschwerdeführer das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht mehr zumutbar war. Er führt beschwerdeweise als Begründung für die Selbstkündigung an, es hätten Mobbing-Vorfälle vorgelegen und dies sei der Arbeitgeberin – entgegen ihrer Angaben im Verwaltungsverfahren – bekannt gewesen.

Den Akten ist im Wesentlichen Folgendes zu entnehmen:

3.2.1 Anlässlich der Sitzung des Teams vom 9. März 2018 wurde u.a. protokolliert, es sei im Team betreffend Einhaltung des Leitbilds zu Entgleisungen gekommen, die Kommunikation sei „hinten herum gelaufen“, man

habe übereinander statt miteinander gesprochen, es sei zu mobbingartigen Verhalten gekommen, die Situation sei völlig aus dem Ruder gelaufen (act. II 49 S. 3 Ziff. 4).

3.2.2 In der Notiz vom 27. Januar 2020 aufgrund eines Gesprächs zwischen dem Beschwerdeführer, der Vorgesetzten und der Betriebsleiterin wurde festgehalten, nach Aussage des Beschwerdeführers habe die Vorgesetzte das Mitarbeitergespräch (MAG) im November 2019 mit den Worten begonnen, „ich habe Probleme mit dir, die müssen wir besprechen“. Er finde diesen Einstieg ungeeignet und nicht wertschätzend. Die Aussage auf dem Zielvereinbarungsblatt „erledigt seine Aufgaben zufriedenstellend“ finde er unbegründet und vermute, diese Beurteilung beruhe auf der Kritik einer Arbeitskollegin. Damit sei er nicht einverstanden. Er habe bei allen mit ihm zusammenarbeitenden Kolleginnen nachgefragt, wie sie die Zusammenarbeit mit ihm erlebten. Das Feedback sei von Allen positiv gewesen, mit Ausnahme der Arbeitskollegin. Er möchte, dass mindestens gut statt zufriedenstellend im MAG-Protokoll stehe. Er wünsche sich mehr Wertschätzung von seiner Vorgesetzten (act. II 53).

3.2.3 Im Kündigungsschreiben vom 5. März 2020 zuhanden der Arbeitgeberin führte der Beschwerdeführer im Wesentlichen aus, anlässlich eines MAG im November 2019 sei er mit den Worten empfangen worden: „Ich habe ein Problem mit dir und wir müssen jetzt schauen, ob und wie wir das jetzt miteinander lösen“; es sei ihm vorgeworfen worden, dass eine Arbeitskollegin sich beschwert habe, er würde nicht gut arbeiten (act. II 105). Er habe argumentiert, er stelle stets seine Hilfe zur Verfügung, was er gegenüber den Arbeitskolleginnen auch so kommuniziere. Er habe das Gesprächsprotokoll mit der Beurteilung erhalten, dass er zufriedenstellend arbeite und mit seiner Arbeit zufrieden sei. Dieses habe er ergänzt mit der Bitte, zukünftig konstruktivere Kritik zu erhalten, damit er auch wisse, was nicht gut sei und somit die Möglichkeit zur Verbesserung habe (act. II 106). Anlässlich des Gesprächs mit der vorgesetzten Person und der Betriebsleiterin am 27. Januar 2020 habe er mitgeteilt, dass er sich in der Zwischenzeit bei seinen Kolleginnen ein Feedback eingeholt habe. Er sei der Meinung gewesen, dass er nach den Mobbingvorfällen im Frühjahr 2018 einen „guten Draht“ zur Arbeitskollegin hätte und habe sich enttäuscht gezeigt,

dass diese wohl weiterhin schlecht über ihn rede und ebenso, dass die Vorgesetzte ihr hierfür eine Plattform biete, was nicht im Sinne des Leitbildes sei. Er habe das MAG alles andere als wertschätzend empfunden, sondern vielmehr als „Retourkutsche“ für seine Kritik an der Vorgesetzten (act. II 107).

3.2.4 In der (undatierten) Stellungnahme bezüglich seiner Kündigung führte der Beschwerdeführer aus, er sei in den letzten Monaten von einer Arbeitskollegin, welche mit ihm im ...dienst gearbeitet habe, gemobbt worden. Er habe dies mehrfach mit seinen Vorgesetzten thematisiert, jedoch hätten diese keine Veranlassung gesehen zu handeln. Auch sei ihm wie auch anderen Mitarbeitenden so gut wie keine Wertschätzung entgegengebracht worden (act. II 110).

3.2.5 Die Arbeitgeberin führte in der Stellungnahme vom 29. Juli 2020 auf Nachfragen der Beschwerdegegnerin aus, der Betriebsleitung sei kein Mobbing-Fall seitens des Beschwerdeführers bekannt. Er sei mit einer zufriedenstellenden Beurteilung von seiner Vorgesetzten vom November 2019 nicht einverstanden gewesen, woraus sich am 27. Januar 2020 eine Aussprache mit der Vorgesetzten und der Betriebsleiterin gemäss des Jahresmottos „...“ ergeben habe. Diese Aussprache habe der Beschwerdeführer ganz plötzlich verlassen, es liege eine Gesprächsnotiz vor. In diesem Gespräch und den darauffolgenden E-Mails sei nie die Rede von Mobbing gewesen. Der Beschwerdeführer habe das Thema Mobbing nicht angesprochen. Es hätte bei der Planung Möglichkeiten gegeben, dass der Beschwerdeführer keinen ...dienst mit der Kollegin hätte ausführen müssen, dies sei jedoch von ihm nicht gewünscht worden. Der Begriff Mobbing o.ä. sei nicht gefallen (act. II 70).

3.3 Der Beschwerdeführer spricht im Kündigungsschreiben vom 5. März 2020 von einem MAG, welches aus seiner Sicht unbefriedigend verlaufen sei (act. II 106). Auch ein weiteres Gespräch am 27. Januar 2020 mit der Vorgesetzten und der Betriebsleiterin empfand er nicht als zielführend und wertschätzend, weshalb er in der Folge seine Arbeitsstelle kündigte (act. II 105 ff.). Den Akten ist zu entnehmen, dass unterschiedliche Betrachtungsweisen über die (verschiedenen) Vorkommnisse vorliegen: U.a. habe sich – laut Gesprächsnotiz vom 27. Januar 2020 – die Vorgesetzte für die Wort-

wahl beim MAG, welche der Beschwerdeführer beanstandete, entschuldigt (act. II 53); während der Beschwerdeführer im Kündigungsschreiben vom 5. März 2020 wiederum anführte, die Vorgesetzte habe keine Entschuldigung vorgebracht (act. II 107). Laut Gesprächsnotiz vom 27. Januar 2020 habe die Vorgesetzte betont, die Einschätzung im MAG, wonach die Leistung „zufriedenstellend“ sei, habe auf einem Gesamtbild beruht, d.h. auf Rückmeldungen verschiedener Personen (act. II 54). Der Beschwerdeführer beanstandete demgegenüber im Kündigungsschreiben vom 5. März 2020, dass eine Kollegin über ihn schlecht geredet habe, was sich seiner Meinung nach in der Beurteilung im MAG wiedergespiegelt habe (act. II 106) und spricht von einer (wiederkehrenden) Mobbing-Situation (Beschwerde S. 2). Die Beschwerdegegnerin wiederum gibt in der Stellungnahme vom 29. Juli 2020 an, es sei das Thema Mobbing beim MAG bzw. bei der Aussprache am 27. Januar 2020 nicht angesprochen worden (act. II 70). Richtig ist, dass von einem mobbingartigem Verhalten und ungenügender Kommunikation einzig bei einer Sitzung des Teams vom 9. März 2018 gesprochen worden war (act. II 49). Der Beschwerdeführer stellte die Vermutung auf wegen der von ihm als wenig wertschätzend empfundenen Beurteilung im MAG, dass diese auf einer Aussage einer Arbeitskollegin beruht habe, was die Vorgesetzte verneinte (act. II 54, 107). Mit den erwähnten Kündigungsgründen der angeblich mangelnden Akzeptanz durch eine Arbeitskollegin („zeigte mich enttäuscht“, dass die Arbeitskollegin „wohl weiterhin schlecht über mich redet“ [act. II 107]) und der geltend gemachten mangelnden Wertschätzung durch die Vorgesetzte („dass ich das MAG als alles andere als wertschätzend empfunden habe, sondern es viel mehr als Retourkutsche“ für seine Kritik an der Vorgesetzten empfunden habe [act. II 107]), spricht der Beschwerdeführer Spannungen, insbesondere mögliche Differenzen mit einer Arbeitskollegin, mit welcher er jedoch nur sehr wenige Nächte zusammengearbeitet habe (vgl. act. II 107), und ein aus seiner Sicht ungünstiges Arbeitsklima an, was jedoch keine Unzumutbarkeit des (zumindest vorübergehenden) Verbleibens am Arbeitsplatz zu begründen vermag; hätte er doch, trotz der (seit längerem bestehenden) Spannungen mit einer Arbeitskollegin (vgl. act. II 54) mindestens vorübergehend bis zum Auffinden einer neuen Stelle das Arbeitsverhältnis aufrechterhalten können.

3.4 Auch wenn mit Blick auf die Angaben des Beschwerdeführers der Entschluss zur Selbstkündigung aus seiner Optik verständlich erscheint, so ist doch im vorliegend allein massgebenden, arbeitslosenversicherungsrechtlichen Kontext festzuhalten, dass es ihm im Lichte der aktenmässig dokumentierten Umstände zumutbar gewesen wäre, das Arbeitsverhältnis erst zu kündigen, wenn er eine neue Stelle zugesichert gehabt hätte. Mit Blick auf die vom Beschwerdeführer geltend gemachten gesundheitlichen Beschwerden (Beschwerde S. 2) ist zudem festzuhalten, dass kein ärztliches Zeugnis vorliegt, welches die Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz belegen würde. Die Beschwerdegegnerin hatte den Beschwerdeführer bereits im Rahmen des gewährten rechtlichen Gehörs am 13. Juli 2020 aufgefordert, allenfalls den Fragebogen durch seinen Arzt ausfüllen zu lassen, sollte er gesundheitliche Gründe geltend machen (act. II 114). Der Beschwerdeführer gab in seiner (undatierten) Stellungnahme einerseits an, er sei in den Monaten März und April 2020 schwer erkrankt, andererseits führte er aus, das Arbeitsverhältnis sei nicht aus gesundheitlichen Gründen aufgelöst worden (act. II 110). Es ist möglich, dass sich die Umstände (Spannungen mit den Vorgesetzten und einer Arbeitskollegin sowie die angegebene mangelnde Wertschätzung) negativ auf die Gesundheit des Beschwerdeführers ausgewirkt haben. Dies wurde von ihm nicht belegt, hat er doch weder im Verwaltungsverfahren noch beschwerdeweise ein entsprechendes ärztliches Attest eingereicht (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 der Beschwerdeführer seine Pflicht, Arbeitslosigkeit zu verhindern, durch seine Selbstkündigung demnach verletzt, womit der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit erfüllt ist (vgl. E. 2.1 f.).

4.

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

4.1 Nach Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV (bis 31. März 2011 aArt. 45 Abs. 3 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.

Innerhalb dieses Rahmens entscheidet die Kasse nach pflichtgemäsem 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).

Bei Einstellungen nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV kann Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV (bis 31. März 2011 aArt. 45 Abs. 3 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; vgl. AVIG-Praxis ALE, Rz. D75 1.D [Oktober 2011]). 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, um eine mildere Sanktion auszusprechen (vgl. E. 4.1 hiavor).

4.3 Der Einspracheentscheid vom 22. Dezember 2020 (act. II 18 ff.) ist 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 ^fbis ATSG (Umkehrschluss; vgl. auch BBI 2018 1639) sind keine Verfahrenskosten zu erheben.

5.2 Bei diesem Verfahrensausgang besteht kein Anspruch auf eine Parteienschädigung (Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. g ATSG [Umkehrschluss]).

Demnach entscheidet die Einzelrichterin:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden weder Verfahrenskosten erhoben noch wird eine Parteienschädigung zugesprochen.
3. Zu eröffnen (R):
 - A. _____
 - Arbeitslosenkasse Unia
 - Amt für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern, Rechtsdienst
 - Staatssekretariat für Wirtschaft – SECO

Die Einzelrichterin:

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.