200 22 581 ALV
LOU/BRO/STA

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

Urteil des Einzelrichters vom 4. Januar 2023

Verwaltungsrichter Loosli
Gerichtsschreiberin Brunner

A._____

Beschwerdeführerin

gegen

Amt für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern
Rechtsdienst, Lagerhausweg 10, 3018 Bern

Beschwerdegegner

betreffend Einspracheentscheid vom 8. September 2022

Sachverhalt:

A.

Die 1977 geborene A._____ (Versicherte bzw. Beschwerdeführerin) meldete sich am 22. Juli 2022 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an (Akten des Amts für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern [AVA bzw. Beschwerdegegner], Antwortbeilage [AB] 73 f.) und stellte am 5. August 2022 einen Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. August 2022 (AB 101 ff.), nachdem sie mit Schreiben vom 28. April 2022 (AB 107) ihr Arbeitsverhältnis bei der B._____ AG gekündigt hatte. Nach vorgängiger Möglichkeit zur Stellungnahme (AB 70, 92) stellte die Arbeitslosenkasse die Versicherte mit Verfügung vom 23. August 2022 (AB 59 ff.) wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. August 2022 für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Eine dagegen erhobene Einsprache (AB 42 ff.) wies das AVA mit Entscheid vom 8. September 2022 (AB 29 ff.) ab.

B.

Hiergegen erhob die Versicherte mit Eingabe vom 25. September 2022 Beschwerde. Sie beantragt, in Aufhebung des Einspracheentscheides vom 8. September 2022 sei von der Einstellung in der Anspruchsberechtigung abzusehen, eventualiter sei die auferlegte Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu reduzieren.

In der Beschwerdeantwort vom 24. Oktober 2022 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 Insolvenzentschädigung [AVIG; SR 837.0] i.V.m. Art. 128 Abs. 2 der Verordnung vom 31. August 1983 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung [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. September 2022 (AB 29 ff.). Streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdegegner die Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Umfang von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

1.3 Da der Streitwert bei einer Einstelldauer von 31 Tagen und einem Taggeld von Fr. 238.70 (AB 53) 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; Entscheid des Bundesgerichts [BGer] vom 9. Juni 2017, 8C_66/2017, E. 2). 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; BGer 8C_66/2017, E. 2 und E. 4.3).

3.

3.1 Aufgrund der Akten ist erstellt und unbestritten, dass die Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 28. April 2022 (AB 107) das seit 2017 bestehende Arbeitsverhältnis mit der B._____ AG (AB 109 f.) – ohne Zusicherung einer neuen Stelle – kündigte. Es liegen gestützt auf die Akten keine Hinweise vor, dass sie gezwungen gewesen wäre, von sich aus zu kündigen; entsprechendes wird denn auch nicht geltend gemacht. Damit begründet die Kündigung grundsätzlich eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV (vgl. E. 2.1 hiervor). Zu prüfen bleibt die Frage der Zumutbarkeit des Verbleibens am bisherigen Arbeitsplatz (vgl. E. 2.2 hiervor).

3.2 Als Grund der Kündigung gab die Beschwerdeführerin in der Anmeldung zur Arbeitsvermittlung vom 22. Juli 2022 gesundheitliche Überbelastung nach 21 Jahren als … (AB 73 unten) und im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 5. August 2022 gesundheitliche Gründe (Überbelastung) und Neuorientierung an (AB 102 Ziff. 20). In ihrer Stellungnahme vom 5. August 2022 (AB 92) erläuterte sie im Wesentlichen, im Jahr 2010 habe sie bereits beim vorherigen Arbeitgeber eine Erschöpfungsdepression (Burnout) erlitten. Seit einer gewissen Zeit bemerke sie wieder Anzeichen einer erneuten Erschöpfungsdepression. Dies habe sich mit Schlafstörungen, Panikattacken, Gereiztheit und weiteren körperlichen Anzeichen gezeigt. Sie habe realisiert, dass bei einer Weiterbeschäftigung als … sich ihr Gesundheitszustand bis hin zu einer erneuten vollständigen Erschöpfung verschlechtern könnte. Dies habe sie vermeiden wollen, weshalb sie die für sie belastende Arbeit und die für sie nicht mehr tragbare Stelle per Ende Juli 2022 gekündigt habe. Zudem fügte sie in ihrer Stellungnahme vom 11. August 2022 (AB 70) an, die Kündigung sei eine kurzentschlossene Aktion gewesen, da sie einfach nicht mehr gekonnt habe. Es seien wieder neue Ereignisse in der Firma geschehen, die sie gesundheitlich sehr beeinflusst hätten. Daher habe sie die Kündigung vorgängig nicht mit ihrer Ärztin besprechen können. Da diese die gesundheitlichen Probleme jedoch schon seit längerem kenne, hätte sie sicherlich zu diesem Schritt geraten, was auch aus dem Arztzeugnis (vgl. AB 71 f.) ersichtlich sei. Nach der Kündigung habe sie einen Termin bei der Ärztin vereinbart, welcher am 3. Juni

2022 habe stattfinden können. In ihrer Einsprache vom 24. August 2022 (AB 42 ff.) fügte sie in Bezug auf den Grund ihrer Kündigung ergänzend an, sie sei eine Perfektionistin und immer darauf bedacht, ihre Arbeit so auszuführen. Dadurch leiste sie stets mehr als nötig, um auch die entsprechende Anerkennung zu erhalten. Bereits viele Monate vor der Kündigung sei sie total ausgelaugt gewesen und habe nicht mehr schlafen können, mehrere Panikattacken erlitten und sich nur noch sehr mühselig zur Arbeit geschleppt. Eine Krankschreibung sei für sie nicht in Frage gekommen, da sie ihren Stolz und das Gesicht gegenüber der Geschäftsleitung der Arbeitgeberin habe wahren wollen. Also habe sie weitergemacht, bis sie nicht mehr gekonnt habe. Sie habe bereits vor der Kündigung versucht, eine neue Stelle zu finden, was ihr jedoch nicht gelungen sei. Heute sei ihr klar, weshalb dies nicht geklappt habe. Sie sei total ausgelaugt gewesen und habe dafür keine Energie mehr übriggehabt. Die Kündigung sei dringend nötig gewesen, um nicht einen totalen Zusammenbruch zu erleiden und für mehrere Monate krankgeschrieben zu werden, was sie in der Vergangenheit bereits erlebt habe. Sie habe die Kündigung um ihrer selbst willen eingereicht, was sie schlussendlich sicher gerettet habe respektive aus der immer schlimmer werdenden Situation befreit habe. Dem eingereichten Arztzeugnis könne ebenfalls entnommen werden, dass auch die Hausärztin der Ansicht gewesen sei, dass eine Weiterführung der Arbeit bei der B._____ AG eine Zumutung gewesen wäre. Sie sei keine ständige Arztgängerin, weshalb sie erst nach der Kündigung wieder bei ihr vorstellig geworden sei. Auch hier stehe ihr ihre Perfektion oft im Wege und sie gehe erst zum Arzt, wenn es eigentlich schon zu spät sei. In ihrer Beschwerde wiederholte die Beschwerdeführerin, ihr sei der Verbleib an der letzten Arbeitsstelle nicht mehr zumutbar gewesen, weshalb sie sich zur Kündigung entschieden habe. Der Verbleib an der letzten Arbeitsstelle wäre selbst nach einer längeren Krankschreibung keine Option gewesen. Ihr sei bewusst geworden, dass das Arbeiten als … längerfristig auch bei einem neuen Arbeitgeber nicht mehr tragbar gewesen wäre. Die sehr hohe Fluktuation in diesem Bereich zeige die Komplexität auf. Ihr sei nun auch psychologische und medikamentöse Hilfe verschrieben worden, da ihre Erschöpfung noch immer prägend vorhanden sei. Die psychologische Hilfe werde sie umgehend in Anspruch nehmen, sobald sie einen entsprechenden Platz bei einem Psychologen erhalte. Ihre Hausärztin kenne sie schon

länger und könne ihren Zustand gut einschätzen. Die Hausärztin hätte sie bei der Kündigung der letzten Arbeitsstelle bestimmt unterstützt.

3.3 Nur triftige Gründe berechtigen zur Annahme, einer versicherten Person sei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses – bis zum Finden einer neuen Stelle – nicht mehr zumutbar gewesen. Für die Annahme der Unzumutbarkeit ist insbesondere nicht das subjektive Empfinden der betroffenen Person, sondern ein objektiver Massstab massgeben. Wie bereits in E. 2.2 hiervor dargelegt, muss die Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen nach ständiger Rechtsprechung durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel) belegt sein, wobei die Zumutbarkeit beim Verbleiben strenger beurteilt wird als bei einer neuen Stelle.

3.3.1 Im Arztzeugnis betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen vom 10. August 2022 (AB 71 f.) erläuterte die Hausärztin der Beschwerdeführerin, die Patientin habe über Schlafstörungen, Erschöpfung sowie Niedergeschlagenheit berichtet. Am 3. Juni 2022 habe die Patientin sie erstmals konsultiert (AB 71 Ziff. 2). Der Patientin sei es aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar gewesen, am bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben (AB 72 Ziff. 3). Eine Arbeitsunfähigkeit sei nicht attestiert worden (AB 72 Ziff. 4). Nach einer Erholungsphase könne die Patientin wieder alle Tätigkeiten ausüben (AB 72 Ziff. 5).

Im Zeugnis vom 19. September 2022 (Beschwerdebeilage [BB] 8) bestätigte die Hausärztin sodann, dass es der Beschwerdeführerin gesundheitlich nicht gut gehe. Die gesundheitlichen Beschwerden seien zum grossen Teil auf ihre frühere Arbeitsstelle als … zurückzuführen. Die Beschwerden bestünden schon seit mehreren Jahren, hätten aber dieses Jahr deutlich an Intensität zugenommen.

3.3.2 Aus den hiervor dargelegten medizinischen Akten erhellt, dass für den hier relevanten Zeitpunkt der Kündigung Ende April 2022 (AB 107) kein echtzeitliches ärztliches Attest vorliegt und die Beschwerdeführerin denn auch nicht in ärztlicher Behandlung war. Gemäss eigener Aussage der Beschwerdeführerin zeichnete sich eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes bereits viele Monate vor der Kündigung ab (AB 43 oben). Bei

dieser Gegebenheit ist nicht nachvollziehbar, weshalb sich die Beschwerdeführerin – die gemäss eigener Aussage bereits im Jahr 2010 eine Erschöpfungsdepression erlitten hatte (AB 92) – keine ärztliche Unterstützung holte. Dies ist ihr denn auch vorzuwerfen, woran nichts ändert, dass sie ihr Gesicht vor der männlichen Geschäftsführung nicht habe verlieren wollen (Beschwerde S. 1). Unter diesen Umständen erfolgte die Kündigung offensichtlich nicht auf ärztliche Empfehlung hin, sondern weil die Beschwerdeführerin sich subjektiv nicht mehr in der Lage fühlte, ihrer Arbeit länger nachzugehen bzw. mit der Arbeitsaufgabe verhindern wollte, dass sich ihr gesundheitlicher Zustand weiter verschlechtert. Dies wird auch dadurch bestätigt, dass die Beschwerdeführerin selber festhielt, die Kündigung sei eine kurzentschlossene Aktion gewesen, da sie – nach einem (nicht spezifizierten) Vorfall – einfach nicht mehr gekonnt habe (AB 70).

Selbst unmittelbar nach der Kündigung holte sich die Beschwerdeführerin keine ärztliche Unterstützung. Erst rund ein Monat später fand eine ärztliche Konsultation bei der Hausärztin statt (AB 71 Ziff. 2). Auf Nachfrage des Beschwerdegegners hin führte die Hausärztin im Arztzeugnis vom 10. August 2022 (AB 71 f.) aus, der Beschwerdeführerin sei es aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar gewesen, am bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben (AB 72 Ziff. 3). Die Hausärztin stellte dabei offenkundig auf die subjektiven Angaben der Beschwerdeführerin ab, wonach diese an Schlafstörungen, Erschöpfung sowie Niedergeschlagenheit leide (AB 71 Ziff. 2), ohne dies mit objektiven Befunden nachvollziehbar zu untermauern. Im Übrigen steht die Angabe, wonach die bisherige Arbeit nicht mehr zumutbar gewesen sei, in einem gewissen Spannungsverhältnis zu der Tatsache, dass aus ärztlicher Sicht keine Arbeitsunfähigkeit attestiert wurde (AB 72 Ziff. 4) und die Beschwerdeführerin gemäss Angabe der ehemaligen Arbeitgeberin in den letzten 12 Monaten vor der Kündigung aus gesundheitlichen Gründen nie arbeitsabwesend gewesen sei (AB 106 Ziff. 18). Ausserdem bestätigte die Hausärztin selber, dass der Beschwerdeführerin nach einer Erholungsphase wieder sämtliche Tätigkeiten – und demnach auch die bisherige Arbeit – zumutbar seien (AB 72 Ziff. 5). Sodann wird auch im zweiten Bericht der Hausärztin vom 19. September 2022 (BB 8) nicht dargelegt, weshalb der Beschwerdeführerin die bisherige Tätigkeit nicht mehr zumutbar sei. Vielmehr wird einzig erläutert, dass es der Be-

schwerdeführerin gesundheitlich nicht gut gehe, die gesundheitlichen Beschwerden zum grossen Teil auf ihre frühere Arbeitsstelle als … zurückzuführen seien und die Beschwerden bereits seit mehreren Jahren bestünden, wobei diese in diesem Jahr an Intensität zugenommen hätten.

Insgesamt ergibt sich aus den ärztlichen Berichten eine gewisse gesundheitliche Beeinträchtigung in Zusammenhang mit der bisherigen Tätigkeit als …. Indessen wird weder das Ausmass der Beeinträchtigungen noch deren genaue Beginn oder deren Dauer festgehalten, sondern bleibt die Beurteilung unbestimmt und in Teilen widersprüchlich. Insofern sind sie nicht geeignet, die Unzumutbarkeit des Verbleibes an der Arbeitsstelle medizinisch zu begründen. Andere Unterlagen, welche die Kündigung rechtfertigen könnten, werden nicht vorgelegt und aus den Akten ergeben sich auch keine Hinweise auf solche.

3.4 Zusammenfassend ist nicht belegt, dass es der Beschwerdeführerin nicht zumutbar gewesen wäre, bis zum Finden einer neuen Stelle in ihrer Anstellung bei der B._____ AG zu verbleiben. Die Verhältnisse am Arbeitsplatz mögen zwar subjektiv belastend gewesen sein; dies rechtfertigt jedoch unter Berücksichtigung der strengen bundesgerichtlichen Rechtsprechung (vgl. E. 2.2 hiervor) keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne das vorgängige Finden einer neuen Stelle. Die Kündigung ohne eine neue Stelle vertraglich zugesichert zu haben, gereicht der Beschwerdeführerin nach dem Dargelegten zum Verschulden, so dass die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV grundsätzlich zu Recht erfolgt ist.

4.

Zu prüfen bleibt, ob die Dauer der Einstellung dem Verschulden der Beschwerdeführerin 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.). 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). Ein schweres Verschulden liegt insbesondere vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben hat (Art. 45 Abs. 4 lit. a 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; SVR 2020 ALV Nr. 11 S. 36 E. 3.3; ARV 2020 S. 95 E. 4.2).

4.2 Vorliegend wurde eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung im Umfang von 31 Tagen verfügt (AB 34), was der minimal möglichen Sanktion im Bereich des schweren Verschuldens entspricht (vgl. E. 4.1 hiervor). Wie in E. 4.1 hiervor dargelegt, ist die Aufgabe einer zumutbaren Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle grundsätzlich als schweres Verschulden zu werten. Mit Blick auf die gesamten Umstände besteht vorliegend keine Veranlassung, in das Ermessen der Verwaltung einzugreifen.

5.

Nach dem Dargelegten hat der Beschwerdegegner die Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 31 Tage ab dem 1. August 2022 in der Anspruchsberechtigung eingestellt. Folglich ist die Beschwerde abzuweisen.

6.

6.1 In Anwendung von Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. f^{bis} ATSG (Umkehrschluss; vgl. auch BBl 2018 1639) sind keine Verfahrenskosten zu erheben.

6.2 Bei diesem Ausgang des Verfahrens besteht kein Anspruch auf eine Parteientschädigung (Umkehrschluss aus Art. 61 lit. g ATSG).

Demnach entscheidet der Einzelrichter:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.

2. Es werden weder Verfahrenskosten erhoben noch wird eine Parteientschädigung zugesprochen.

3. Zu eröffnen (R):
   - A._____
   - 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.