

200 23 620 ALV
MAK/BOC/LAB

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

Urteil der Einzelrichterin vom 9. Oktober 2023

Verwaltungsrichterin Mauerhofer
Gerichtsschreiberin Bossert

A. _____
Beschwerdeführer

gegen

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

betreffend Einspracheentscheid vom 6. Juli 2023



Sachverhalt:

A.

Der 1989 geborene A._____ (nachfolgend: Versicherter bzw. Beschwerdeführer) war seit dem 1. März 2022 bei der B._____ AG als Mitarbeiter ... in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis angestellt (Akten der Arbeitslosenkasse ... [act. II] 119 f.). Diese Anstellung kündigte der Versicherte mit Schreiben vom 22. November 2022 per 28. Februar 2022 (richtig: 2023; act. II 118). Am 28. Februar 2023 (act. II 74 f.) meldete er sich zur Arbeitsvermittlung an und am 2. März 2023 (act. II 124 - 127) stellte er einen Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. März 2023.

Mit Schreiben vom 9. März 2023 (act. II 83 f.) gab die Arbeitslosenkasse ... dem Versicherten u.a. Gelegenheit, sich zum Kündigungsgrund zu äussern, doch liess dieser sich nicht vernehmen. In der Folge stellte die Arbeitslosenkasse ... den Versicherten mit Verfügung vom 12. April 2023 (act. II 76 - 78) ab dem 1. März 2023 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 36 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Dagegen erhob der Versicherte mit E-Mail vom 20. April 2023 (act. II 58 f., 69 f.) Einsprache. Daraufhin holte der Rechtsdienst des Amtes für Arbeitslosenversicherung (nachfolgend: AVA bzw. Beschwerdegegner) bei der ehemaligen Arbeitgeberin des Versicherten eine Stellungnahme ein, welche am 13. Juni 2023 beim AVA einging (act. II 32, 49), und forderte den Versicherten auf, eine ärztliche Bestätigung betreffend Unzumutbarkeit des Verbleibens an der letzten Arbeitsstelle einzureichen (act. II 39 f., 48). Im Zusammenhang mit dem entsprechenden Arztzeugnis von Dipl. med. C._____, Praktische Ärztin, vom 2. Juni 2023 (act. II 39 f.) holte der Rechtsdienst am 8. Juni 2023 bei der besagten Ärztin telefonisch ergänzende Auskünfte ein (act. II 34). Mit Schreiben vom 14. Juni 2023 (act. II 31) gewährte das AVA dem Versicherten zum Ergebnis der vorgenommenen Abklärungen das rechtliche Gehör, wovon der Versicherte mit Schreiben vom 21. bzw. 22. Juni 2023 (act. II 28 - 30) Gebrauch machte. In der Folge hiess das AVA die Einsprache mit Einspracheentscheid vom 6. Juli 2023 (act. II 13 - 17) teilweise gut und reduzierte das Einstellmass von 36 auf 31 Tage; soweit weitergehend wies es die Einsprache ab.

B.

Dagegen erhob der Versicherte mit Eingabe vom 5. September 2023 Beschwerde. Sinngemäss beantragt er die Aufhebung des angefochtenen Entscheides.

Mit Beschwerdeantwort vom 20. September 2023 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. 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 Angefochten ist der Einspracheentscheid vom 6. Juli 2023 (act. II 13 - 17). Streitig und zu prüfen ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für 31 Tage wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit.

1.3 Bei 20 Taggeldern à Fr. 133.95 im April 2023 und 11 Taggeldern à Fr. 267.95 im Mai 2023 – im März 2023 war der Beschwerdeführer zu 100 % und im April 2023 zu 50 % arbeitsunfähig und bezog Taggelder der Unfallversicherung im entsprechenden Umfang – (act. II 8, 38, 51 - 54, 79 f.) liegt der Streitwert 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 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 Unzumutbar-

keit (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; Entscheid des BGer vom 9. Juni 2017, 8C_66/2017, E. 2 und E. 4.3).

3.

3.1 Der Beschwerdeführer hat ohne Zusicherung einer neuen Anstellung die Stelle bei der B._____ AG per 28. Februar 2023 gekündigt (act. II 118). Er macht geltend (Beschwerde S. 1 f.), ein Verbleib an der bisherigen Stelle sei unzumutbar gewesen. Er habe sowohl während seiner vormaligen Anstellung als ... in ... als auch während jener bei der B._____ AG von Anfang an in Behandlung gestanden (Akupunktur, Osteopathie und Zentrum D._____). Mittlerweile lasse er sich sogar psychiatrisch behandeln. Als ... sei der Stress auf Dauer einfach zu hoch gewesen. Bei der B._____ AG habe man hingegen die Arbeit suchen müssen. Das Nichtwissen, was man mit der Zeit noch anfangen sollte, habe ihn genau in die andere Richtung als zuvor bei der Gemeinde ... belastet.

Demgegenüber bringt der Beschwerdegegner im Wesentlichen vor (Beschwerdeantwort S. 3 III./Art. 3), eine Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei nicht rechtsgenügend nachgewiesen, da kein Arztzeugnis vorliege, aus welchem klar hervorgehe, dass dem Beschwerdeführer aufgrund seiner gesundheitlichen Situation empfohlen worden sei, die Stelle zu kündigen.

3.2 In medizinischer Hinsicht ist den Akten im Wesentlichen das Folgende zu entnehmen:

3.2.1 Auf die Frage, ob der Beschwerdeführer gesundheitliche Probleme geschildert habe, die aufgrund der Tätigkeit beim Arbeitgeber entstanden

seien oder die ihn bei der Arbeit beeinträchtigt hätten, gab Dipl. med. C._____ im Arztzeugnis vom 2. Juni 2023 an: "Stress in der Arbeit" (act. II 39 f.). Der Beschwerdeführer habe sie diesbezüglich erstmals am 1. November 2022 konsultiert. Die Frage, ob sie aufgrund ihrer eigenen Untersuchungen und ihrer medizinischen Einschätzung zum Schluss komme, dass es dem Beschwerdeführer aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar sei, am bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben, beantwortete sie mit "Sehr wahrscheinlich". Weiter gab Dipl. med. C._____ an, der Beschwerdeführer sei nicht arbeitsunfähig und er könne alle Tätigkeiten ausüben.

3.2.2 Eine telefonische Abklärung am 8. Juni 2023 (act. II 34) bei Dipl. med. C._____ im Zusammenhang mit dem Arztzeugnis vom 2. Juni 2023 (act. II 39 f.) ergab das folgende Ergebnis: Den "Stress in der Arbeit" habe der Beschwerdeführer erst anlässlich einer Konsultation im April 2023 erwähnt. Dem Beschwerdeführer sei von ärztlicher Seite her nicht geraten worden, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, dies habe er für sich selber so entschieden.

3.3 Die B._____ AG hat die vom Beschwerdegegner mit Schreiben vom 15. Mai 2023 (act. II 49 f.) gestellten Fragen am 13. Juni 2023 (act. II 32) wie folgt beantwortet:

Frage 1: Treffe die Aussage des Beschwerdeführers zu, dass mit ihm mehrere Gespräche bezüglich seiner mangelnden Arbeitsauslastung/Unterforderung stattgefunden hätten? – Der Beschwerdeführer habe bereits im Oktober 2022 geäußert, dass die Stelle grundsätzlich nicht seinen Vorstellungen entspreche und er sich eine neue Herausforderung suchen wolle und habe dann im November 2022 die Kündigung eingereicht.

Frage 2: Falls Ja, seien Massnahmen geprüft worden, ihm zusätzliche Aufgaben zu übertragen oder einen Abteilungswechsel vorzunehmen? Wie habe er allenfalls auf diese Vorschläge reagiert? – Eine andere Aufgabe/Funktion habe man dem Beschwerdeführer nicht übergeben können.

Frage 3: Hätten Sie Ihrerseits ebenfalls das Arbeitsverhältnis aufgelöst und falls ja, aus welchen Gründen und auf welchen Zeitpunkt? – Eine Arbeitgeberkündigung sei zu diesem Zeitpunkt nicht geplant gewesen.

3.4 Der Auffassung des Beschwerdeführers, wonach ein Verbleib an der bisherigen Stelle bei der B._____ AG nicht zumutbar war, kann nicht gefolgt werden. Zwar gab Dipl. med. C._____ am 2. Juni 2023 (act. II 39 f.) an, der Beschwerdeführer habe sie am 1. November 2022 – also noch vor der Kündigung am 22. November 2022 (act. II 118) – erstmals wegen "Stress in der Arbeit" aufgesucht. Anlässlich des Telefongesprächs vom 8. Juni 2023 (act. II 34) erklärte sie hingegen, der Beschwerdeführer habe erst anlässlich einer Konsultation im April 2023 "Stress in der Arbeit" erwähnt. Letztlich kann offen bleiben, wann genau der Beschwerdeführer gegenüber seiner Ärztin erstmals Probleme bei der Arbeit thematisiert hat. Denn Dipl. med. C._____ hielt den Verbleib an der betreffenden Arbeitsstelle nur "sehr wahrscheinlich" für unzumutbar (act. II 39 f.) und am 8. Juni 2023 (act. II 34) führte sie mündlich aus, sie habe dem Beschwerdeführer von ärztlicher Seite nicht geraten, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, dies habe er für sich selber so entschieden. Es liegt somit weder ein eindeutiges ärztliches Zeugnis für die Unzumutbarkeit vor noch ist diese durch andere Beweismittel belegt (vgl. E. 2.2 hiervor). Aus der Stellungnahme der ehemaligen Arbeitgeberin vom 13. Juni 2023 (act. II 32) ergibt sich ebenfalls, dass der Beschwerdeführer die Stelle als unbefriedigend empfand, was jedoch noch keine Unzumutbarkeit zu begründen vermag (vgl. E. 2.2 hiervor).

Es wäre dem Beschwerdeführer somit zumutbar gewesen, mit der Kündigung zuzuwarten, bis eine neue Anstellung gefunden war.

Ob dem Beschwerdeführer ein Verbleib an seiner vormaligen Stelle als ... in ... zumutbar war (vgl. Beschwerde S. 1), ist für die vorliegend streitige Frage nicht von Bedeutung; ebenso wenig der Umstand, dass er sich inzwischen in psychiatrischer Behandlung befindet. Die Einholung einer Stellungnahme des nun behandelnden Psychiaters ist nicht erforderlich (vgl. Beschwerde S. 2), da die Behandlung erst nach der fraglichen Kündigung aufgenommen wurde und der Behandler somit keine echtzeitlichen Angaben machen kann.

3.5 Nach dem Dargelegten ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung dem Grundsatz nach zu Recht erfolgt. Zu prüfen bleibt das Einstellmass.

4.

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 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 entscheiden die Organe der Arbeitslosenversicherung 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; SVR 2020 ALV Nr. 11 S. 36 E. 3.3; ARV 2020 S. 95 E. 4.2).

4.2 In der Verfügung vom 12. April 2023 (act. II 76 - 78) wurde ursprünglich ein Einstellmass von 36 Tagen festgesetzt. Im angefochtenen Einspracheentscheid vom 6. Juli 2023 (act. II 13 - 17) reduzierte der Beschwerdegegner unter Berücksichtigung der nachvollziehbaren Schilderung der belastenden Situation am Arbeitsplatz des Beschwerdeführers und der geäusserten gesundheitlichen Probleme die Sanktion auf 31 Tage, was einem schweren Verschulden im untersten Grenzbereich entspricht (vgl. Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV; E. 4.1 hiervor). Dies trägt den Umständen angemessen Rechnung. Denn wenn – wie hier – eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen aufgegeben wird, liegt ein schweres Verschulden gemäss Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV vor. Es besteht kein triftiger

Grund, in das Ermessen der Verwaltung einzugreifen (vgl. E. 4.1. hiervor), womit die Einstelldauer von 31 Tagen zu bestätigen ist.

4.3 Nach dem Dargelegten ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung sowohl grundsätzlich als auch in masslicher Hinsicht nicht zu beanstanden. Die Beschwerde ist daher abzuweisen.

5.

5.1 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.

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

Demnach entscheidet die Einzelrichterin:

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

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.