

ALV 200 2024 840
FUE/IMD/STA

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

Urteil des Einzelrichters vom 3. Juni 2025

Verwaltungsrichter Furrer
Gerichtsschreiber Imhasly

A. _____
vertreten durch Rechtsanwalt B. _____

Beschwerdeführer

gegen

Arbeitslosenkasse Unia
Kompetenzzentrum D-CH-West, Monbijoustrasse 61, Postfach 3398,
3001 Bern

Beschwerdegegnerin

betreffend Einspracheentscheid vom 18. November 2024



Sachverhalt:

A.

Der 1994 geborene A. _____ (Versicherter bzw. Beschwerdeführer) war ab dem 1. März 2022 bei der C. _____ AG (ab 4. Mai 2022 D. _____ AG [Schweizerisches Handelsamtsblatt vom tt. Mai 2022, Tagesregister-Nr. ... vom tt. Mai 2022]; Arbeitgeberin) als ... angestellt (Akten der Unia Arbeitslosenkasse [Arbeitslosenkasse bzw. Beschwerdegegnerin; act IIA] pag. 206 f.). Das Arbeitsverhältnis wurde seitens der Arbeitgeberin am 19. März 2024 per 30. Juni 2024 gekündigt (act. IIA pag. 197). Ab dem 26. März 2024 war der Versicherte krankheitsbedingt zu 100 % arbeitsunfähig (act. IIA pag. 195 Ziff. 12, pag. 208 ff.). Am 11. Juli 2024 schlossen die Arbeitgeberin und der Versicherte eine Aufhebungsvereinbarung betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (act. IIA pag. 199 ff.). Darin wurden u.a. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 30. Juni 2024 bestätigt und eine Verlängerung zufolge Arbeitsunfähigkeit ausgeschlossen (Ziff. 1). Des Weiteren wurde die Auszahlung einer Abfindung (Einmalzahlung) in der Höhe von Fr. 19'052.-- an den Versicherten vereinbart (Ziff. 4).

Der Versicherte meldete sich am 25. Juni 2024 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum Bern West an und stellte am 10. August 2024 bei der Arbeitslosenkasse Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Juli 2024 (act. IIA pag. 181 ff., 217 f.). Mit Verfügung vom 28. August 2024 (act. IIA pag. 177 ff.) anerkannte die Arbeitslosenkasse einen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Oktober 2024. Für den Zeitraum vom 1. Juli bis 30. September 2024 verneinte sie unter Hinweis auf die Abfindung im Betrag von Fr. 19'052.-- einen anrechenbaren Arbeitsausfall. Die dagegen erhobene Einsprache (act. IIA pag. 146 ff.) wies die Arbeitslosenkasse mit Einspracheentscheid vom 18. November 2024 (act. IIA pag. 98 ff.) ab.

B.

Hiergegen erhob der Versicherte, vertreten durch Rechtsanwalt B._____, mit Eingabe vom 20. Dezember 2024 Beschwerde mit den sinngemässen Anträgen, der angefochtene Einspracheentscheid sei aufzuheben und ihm sei Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Juli 2024 zuzusprechen.

Mit prozessleitender Verfügung vom 6. Januar 2025 ediert der Instruktionsrichter beim Hausarzt des Beschwerdeführers, dipl. med. E._____, Facharzt für Allgemeine Innere Medizin, dessen vollständige Krankengeschichte ab März 2024 sowie allfällige Arztberichte betreffend die Arbeitsunfähigkeit ab dem 26. März 2024. Die entsprechenden Unterlagen gingen am 28. Januar 2025 beim Gericht ein.

Der Beschwerdeführer reichte mit Eingabe vom 20. Januar 2025 weitere Beweismittel zu den Akten.

Mit Eingabe vom 13. März 2025 verwies die Beschwerdegegnerin auf den angefochtenen Einspracheentscheid und schloss 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 Anträ-

gen 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 18. November 2024 (act. IIA pag. 98 ff.). Streitig und zu prüfen ist der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung und dabei insbesondere, ob die Beschwerdegegnerin den Anspruchsbeginn zu Recht auf den 1. Oktober 2024 statt wie vom Beschwerdeführer beantragt auf den 1. Juli 2024 festgelegt hat.

1.3 Bei einer durchschnittlichen Monatsentschädigung von Fr. 4'380.15 (act. IIA pag. 115) und des für drei Monate umstrittenen Leistungsanspruchs (Juli bis September 2024) liegt der Streitwert unter Fr. 20'000.--, womit 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 Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung hat, wer ganz oder teilweise arbeitslos ist, einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat, in der Schweiz wohnt, die obligatorische Schulzeit zurückgelegt und weder das Rentenalter der AHV erreicht hat noch eine Altersrente der AHV bezieht,

die Beitragszeit erfüllt hat oder von der Erfüllung der Beitragszeit befreit ist, vermittlungsfähig ist und die Kontrollvorschriften erfüllt (Art. 8 Abs. 1 AVIG).

2.2 Der Arbeitsausfall ist anrechenbar, wenn er einen Verdienstausschlag zur Folge hat und mindestens zwei aufeinander folgende volle Arbeitstage dauert. Nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall, für den dem Arbeitslosen Lohnansprüche oder wegen vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses Entschädigungsansprüche zustehen (Art. 11 Abs. 1 und 3 AVIG).

2.3 Der Arbeitsausfall gilt so lange nicht als anrechenbar, als freiwillige Leistungen des Arbeitgebers den durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses entstehenden Verdienstausschlag decken. Freiwillige Leistungen des Arbeitgebers werden nur berücksichtigt, soweit sie den Höchstbetrag nach Artikel 3 Absatz 2 übersteigen (Art. 11a Abs. 1 und 2 AVIG).

2.4 Als freiwillige Leistungen des Arbeitgebers bei der Auflösung des privatrechtlichen oder öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses gelten Leistungen, die nicht Lohn- oder Entschädigungsansprüche nach Artikel 11 Absatz 3 AVIG darstellen (Art. 10a AVIG).

2.5 Wird das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen vorzeitig aufgelöst, so wird der versicherten Person während der Zeit, die der Kündigungsfrist oder der Frist des befristeten Arbeitsvertrags entspricht, so lange kein Arbeitsausfall angerechnet, wie die Leistungen des Arbeitgebers den Einkommensverlust während dieser Zeit decken (Art. 10h Abs. 1 AVIG).

3.

3.1 Die Beschwerdegegnerin verneinte den hier umstrittenen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung für den Zeitraum von Juli bis September 2024 im angefochtenen Einspracheentscheid (act. IIA pag. 98 ff.) mit der Begründung, die nach der Kündigung vom 19. März 2024 (act. IIA pag. 197) eingetretene vollständige Arbeitsunfähigkeit bis zum 30. Juni 2024 hätte zu einer Verlängerung der Kündigungsfrist bis zum 30. September 2024 geführt (vgl. dazu Art. 336c Abs. 1 lit. b i.V.m. Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts [OR; SR 220]). Mit der Abfindung

in der Höhe von brutto Fr. 19'052.-- gemäss der Aufhebungsvereinbarung vom 11. Juli 2024 (act. IIA pag. 200 Ziff. 4) seien alle Lohnansprüche des Beschwerdeführers abgedeckt worden. Diese Leistung der Arbeitgeberin stelle keine freiwillige Leistung dar. Damit habe der Beschwerdeführer gestützt auf Art. 11 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 10h Abs. 1 AVIV keinen Arbeitsausfall erlitten, was den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ausschliesse.

Der Beschwerdeführer macht demgegenüber im Wesentlichen geltend, die Arbeitgeberin habe ihm und drei weiteren Mitgliedern der Einkaufsabteilung aus einem vorgeschobenen Grund (Auslagerung der Arbeitsplätze ins Ausland) und damit missbräuchlich gekündigt. Dies habe zu einer massiven Verschlechterung des Arbeitsklimas, Mobbing und in der Folge zur Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers und der übrigen drei Mitarbeiter der Einkaufsabteilung geführt. Aufgrund des Prozessrisikos hätten er und die weiteren Mitarbeiter der Abteilung auf einen Zivilprozess wegen missbräuchlicher Kündigung verzichtet und stattdessen Aufhebungsvereinbarungen mit der Arbeitgeberin abgeschlossen. Die Arbeitsunfähigkeit sei arbeitsplatzbezogen gewesen, weshalb die Kündigungsfrist nicht unterbrochen bzw. verlängert worden wäre (vgl. Urteil des Bundesgerichts 1C_595/2023 vom 26. März 2024 E. 5.1). Die Abfindung der Arbeitgeberin sei demnach eine Entschädigung aufgrund missbräuchlicher Kündigung bzw. sei als freiwillige Leistung zu qualifizieren. Da diese den Höchstbetrag gemäss Art. 11a Abs. 2 AVIG nicht überschreite, liege ein anrechenbarer Arbeitsausfall vor.

3.2 Der Streit dreht sich damit zunächst um die Frage, ob die Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers ab dem 26. März 2024 bis zum 30. Juni 2024 (act. IIA pag. 208 ff.) arbeitsplatzbezogen war. Hierzu ergibt sich aus den Akten das Folgende:

3.2.1 Dipl. med. E. _____ attestierte ab dem 26. März 2024 zu Händen der Arbeitgeberin – und damit nach dem Zeitpunkt der Kündigung am 19. März 2024 (act. IIA pag. 197) – bis zum 30. Juni 2024 durchgehend eine vollständige Arbeitsunfähigkeit (act. IIA pag. 208 ff.). Im nicht datierten Schreiben, das beim Verwaltungsgericht am 28. Januar 2025 eingegangen ist (Akten des Beschwerdeführers [act. I] 21), diagnostizierte er eine An-

passungsstörung mit vorherrschender depressiver Symptomatik (ICD-11: 6B43) bei/mit psychosozialem Mobbing am Arbeitsplatz/familiär (Erstdiagnose 03/2024). Im Konsultationseintrag vom 23. März 2024 hielt der Arzt fest, es bestehe eine sehr schwierige Situation bei der Arbeit mit grosser Unsicherheit bezüglich Zukunft. Der Beschwerdeführer habe wieder zunehmende Magenschmerzen und Übelkeit ohne Erbrechen, Zukunftsängste, Gedankenkarussell sowie Ein- und Durchschlafstörungen seit Wochen. Dem Konsultationseintrag vom 8. April 2024 ist zu entnehmen, die Situation am Arbeitsplatz werde immer schlimmer. Hinzu komme die maligne Erkrankung des Vaters, was den Beschwerdeführer zusätzlich sehr traurig mache.

3.2.2 Im an den Beschwerdeführer adressierten Schreiben vom 26. November 2024 (act. I 16) führte der Arzt – im Wesentlichen übereinstimmend mit den Einträgen in der Krankengeschichte – aus, die den Arbeitsunfähigkeitszeugnissen zu Grunde liegende Diagnose laute "Akute Belastungsstörung auf Grund von Mobbing am Arbeitsplatz". Der Auslöser der vollständigen Arbeitsunfähigkeit sei die unerträgliche Situation am Arbeitsplatz gewesen. An einem anderen Arbeitsplatz wäre der Beschwerdeführer 100 % arbeitsfähig gewesen.

3.2.3 Aus zwei Einspracheentscheiden des Amts für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern vom 29. Oktober 2024 (act. I 14) und vom 15. Januar 2024 (richtig: 2025; act. I 19) geht hervor, dass zwei weitere Angestellte der Arbeitgeberin des Beschwerdeführers wie dieser nach erhaltener Kündigung ab dem 27. bzw. 28. März 2024 vollständig krankgeschrieben wurden. Von den die Arbeitsunfähigkeit attestierenden Ärzten wurde übereinstimmend die sehr belastende und unklare Situation am Arbeitsplatz als Auslöser der gesundheitlichen Probleme genannt (act. I 14/3, 19/3).

3.2.4 Gestützt auf die ärztliche Bescheinigung des dipl. med. E. _____ vom 26. November 2024 (act. I 16), die durch die echtzeitlichen Konsultationseinträge (act. I 21) untermauert wird, sowie die hiervor wiedergegebenen weiteren Umstände und Unterlagen ergibt sich ein in sich stimmiges Bild einer im Zeitraum der erfolgten Kündigung bestehenden schwierigen und unklaren Arbeitsplatzsituation, die für den Beschwer-

deführer eine grosse psychische Belastung darstellte. Insbesondere die Tatsachen, dass die Arbeitsunfähigkeit erst nach erfolgter Kündigung eintrat und praktisch zeitgleich auch weitere Angestellte der Arbeitgeberin aufgrund der belastenden Situation am Arbeitsplatz krankgeschrieben wurden, lässt auf eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit schliessen (vgl. dazu PÄRLI/KUNZ, Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit, in: Jusletter 19. August 2024, Rz. 14, wonach arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit typischerweise in Konflikt- oder Mobbingsituationen sowie Stress am Arbeitsplatz auftritt). Hierfür spricht im Weiteren auch das Folgende: Gemäss Konsultationseinträgen von dipl. med. E. _____ vom 19. April und vom 13. Mai 2024 (act. I 21/2) befand sich der Vater des Beschwerdeführers zu jener Zeit zum Sterben in einer Palliativstation, weswegen viele Verwandte aus verschiedenen Ländern zum Abschiednehmen zu Besuch gekommen seien. Um die Mutter zu entlasten, habe der Beschwerdeführer geholfen und sei oft im Spital gewesen, um die Besucher zu versorgen und zu koordinieren. Dies zeigt auf, dass er trotz der für ihn emotional sehr belastenden Situation und vollständiger Arbeitsunfähigkeit durchaus in der Lage war, ausserhalb seiner Arbeitsstelle die anstehenden Aufgaben zu erledigen, mithin die Arbeitsunfähigkeit – wie von dipl. med. E. _____ bescheinigt (act. I 16]) – somit auf den konkreten Arbeitsplatz beschränkt war.

3.2.5 Nach dem Dargelegten ist mit überwiegender Wahrscheinlichkeit (BGE 144 V 427 E. 3.2 S. 429; SVR 2022 UV Nr. 41 S. 161, 8C_457/2021 E. 3.3) erstellt, dass im Zeitraum vom 26. März bis zum 30. Juni 2024 eine durch die Konfliktsituation mit der Arbeitgeberin verursachte arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vorlag und der Beschwerdeführer in der Lage gewesen wäre, an einer anderen (unbelasteten) Arbeitsstelle seine Arbeitsleistung zu erbringen.

3.3 Gemäss BGer 1C_595/2023 E. 5.1 entfällt der in Art. 336c Abs. 1 lit. b OR geregelte zeitliche Kündigungsschutz bei Krankheit (sog. Sperrfrist [vgl. Art. 336c Abs. 2 OR]), wenn sich die gesundheitliche Beeinträchtigung des Arbeitnehmers als so unbedeutend erweist, dass sie der Besetzung einer neuen Arbeitsstelle nicht entgegensteht. Dies kann laut Bundesgericht insbesondere dann der Fall sein, wenn sich die gesundheitliche Beeinträchtigung auf den bisherigen Arbeitsplatz beschränkt und somit eine ar-

beitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Angewandt auf den hier zu beurteilenden Fall bedeutet dies, dass die Arbeitsunfähigkeit die Kündigungsfrist nicht unterbrach bzw. verlängerte, mithin dem Beschwerdeführer ab dem 1. Juli 2024 kein Lohnanspruch mehr zustand. Die dem Beschwerdeführer von der Arbeitgeberin ausgerichtete Abfindung in der Höhe von Fr. 19'052.-- gemäss der Aufhebungsvereinbarung vom 11. Juli 2024 (act. IIA pag. 200 Ziff. 4) stellt damit – entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin – keine Entschädigung für zu Unrecht vorenthaltene Lohnansprüche dar.

3.4 Die Frage, ob die am 19. März 2024 erfolgte Kündigung (act. IIA pag. 197) – wie vom Beschwerdeführer vermutet (vgl. Beschwerde S. 2 f. Rz. 7 f.) – missbräuchlich war, ist nicht entscheiderelevant und muss vom Gericht dementsprechend – auch nicht vorfrageweise (vgl. dazu BGE 120 V 378 E. 3a S. 382; ARV 2003 S. 55 E. 4b aa) – geprüft werden. Einerseits wäre bei angenommener Missbräuchlichkeit der Kündigung die von der Arbeitgeberin im Rahmen der abgeschlossenen Aufhebungsvereinbarung vom 11. Juli 2024 (act. IIA 199 ff.) ausgerichtete Abfindung in der Höhe von Fr. 19'052.-- als Entschädigung nach Art. 336a Abs. 1 OR zu betrachten. Eine solche stellt gemäss höchstrichterlicher Rechtsprechung keinen Entschädigungsanspruch im Sinne des Art. 11 Abs. 3 AVIG dar, der die Verneinung eines anrechenbaren Arbeitsausfalls zur Folge hätte (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; heute BGer] C 72/04 vom 17. August 2004 E. 2.2; vgl. E. 2.2 hiavor). Wäre andererseits nicht von einer Missbräuchlichkeit der Kündigung auszugehen, würde die ausgerichtete Abfindung eine freiwillige Leistung der Arbeitgeberin gemäss Art. 11a AVIG darstellen, da die Arbeitsunfähigkeit nicht zu einer Unterbrechung der Kündigungsfrist gemäss Art. 336c Abs. 1 lit. b i.V.m. Abs. 2 OR bzw. zu einer Verlängerung des Lohnanspruchs geführt hat (vgl. E. 3.3 hiavor). Da diese Leistung den gesetzlich festgelegten Grenzwert von Art. 11a Abs. 2 i.V.m. Art. 3 Abs. 2 AVIG (Fr. 148'200.-- [Art. 22 Abs. 1 der Verordnung vom 20. Dezember 1982 über die Unfallversicherung {UVV; SR 832.202}]) nicht überschreitet, bliebe sie hinsichtlich des anrechenbaren Arbeitsausfalls unberücksichtigt und bewirkte keinen Aufschub der Leistungsberechtigung (vgl. THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: ULRICH MEYER [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht

[SBVR], Band XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2315 N. 169). Folglich liegt so oder anders ein anrechenbarer Arbeitsausfall bereits ab dem 1. Juli 2024 vor und der Beschwerdeführer hat Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab diesem Zeitpunkt. Somit ist in Gutheissung der Beschwerde der Einspracheentscheid vom 18. November 2024 (act. IIA pag. 98 ff.) entsprechend abzuändern.

4.

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

4.2 Die obsiegende Beschwerde führende Person hat Anspruch auf Ersatz der Parteikosten. Diese werden vom Versicherungsgericht festgesetzt und ohne Rücksicht auf den Streitwert nach der Bedeutung der Streitsache und nach der Schwierigkeit des Prozesses bemessen (Art. 61 lit. g ATSG).

Die Parteientschädigung ist gestützt auf die nicht zu beanstandende Kostennote von Rechtsanwalt B._____ vom 9. April 2025 auf Fr. 2'900.70 (Honorar von Fr. 2'683.35 und Mehrwertsteuer von Fr. 217.35 [8.1 % von Fr. 2'683.35]) festzusetzen. Diesen Betrag hat die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer zu ersetzen.

Demnach entscheidet der Einzelrichter:

1. In Gutheissung der Beschwerde wird der angefochtene Einspracheentscheid der Arbeitslosenkasse Unia vom 18. November 2024 insoweit abgeändert, als der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Juli 2024 besteht.

2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
3. Die Beschwerdegegnerin hat dem Beschwerdeführer die Parteikosten, gerichtlich bestimmt auf Fr. 2'900.70 (inkl. MWST), zu ersetzen.
4. Zu eröffnen (R):
 - Rechtsanwalt B. _____ z.H. des Beschwerdeführers
 - Arbeitslosenkasse Unia
 - Amt für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern, Rechtsdienst
 - 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.