



Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion

Rathausplatz 1
Postfach
3000 Bern 8
+41 31 633 79 41 (Telefon)
+41 31 633 79 56 (Fax)
info.ra.gsi@be.ch
www.be.ch/gsi

Referenz: 2023.GSI.2920 / vb, mbo

Beschwerdeentscheid vom 21. März 2024

in der Beschwerdesache

A.____

Beschwerdeführer

gegen

B.____

Vorinstanz

betreffend Kürzung des Grundbedarfs um 7.5 % während drei Monaten

(Verfügung der Vorinstanz vom 12. Oktober 2023)

I. Sachverhalt

1. A.____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) verfügt über den Schutzstatus S¹ und wurde vom 1. April bis 31. Mai 2022² mit Asylsozialhilfe durch den B.____ (fortan: Vorinstanz) unterstützt.
2. Am 15. Februar 2023 stellte der Beschwerdeführer erneut einen Antrag um Sozialhilfe.³ In der Folge wurde er durch die Vorinstanz wieder finanziell unterstützt.⁴ Am 1. April 2023 begann der Beschwerdeführer ein bis zum 31. Oktober 2023 befristetes Arbeitsverhältnis als Küchenaushilfe in der C.____ (nachfolgend: Arbeitgeber).⁵ Durch das Erwerbseinkommen konnte er per 1. Juni 2023 ein weiteres Mal von der Asylsozialhilfe abgelöst werden.⁶
3. Am 2. September 2023 kündigte der Beschwerdeführer sein Arbeitsverhältnis als Küchenaushilfe fristlos.⁷ Die durch den Beschwerdeführer mündlich ausgesprochene Kündigung wurde am 4. September 2023 durch den Arbeitgeber verschriftlicht.⁸ Anlässlich der Unterzeichnung am 5. September 2023 strich der Beschwerdeführer den Vermerk «without notice» (fristlose Kündigung) durch und ersetzte ihn handschriftlich mit «with the regular notice» (ordentliche Kündigung).⁹ Trotzdem erschien der Beschwerdeführer danach nie mehr zur Arbeit.¹⁰
4. Am 5. September stellte D.____ dem Beschwerdeführer ein ärztliches Zeugnis aus, welches ihm vom 2. September bis 4. September 2023 eine Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit im Umfang von 100% attestierte.¹¹
5. Am 18. September 2023 stellte der Beschwerdeführer bei der Vorinstanz einen Antrag um Asylsozialhilfe und wird seither wieder mit Asylsozialhilfe unterstützt.¹²

¹ Bestätigung Ausweisverlust der Kantonspolizei Bern vom 26. Juli 2023 (Vorakten); vgl. Arbeitsvertrag vom 25. Februar 2023 (Vorakten)

² Barbeleg vom 31. März 2022 betreffend Grundbedarf Schutzbedürftige in privater Unterkunft (Vorakten); Schreiben vom 3. August 2022 betreffend Ablösung von der Sozialhilfe (Vorakten)

³ Gesuch um Sozialhilfe vom 15. Februar 2023 (Vorakten)

⁴ Vgl. Budgetverfügung vom 8. Juni 2023 betreffend Sozialhilfe ab 1. Mai 2023 (Vorakten)

⁵ Arbeitsvertrag vom 25. Februar 2023 (Vorakten)

⁶ Schreiben vom 22. Juni 2023 betreffend Ablösung von der Sozialhilfe (Vorakten); Beschwerdeantwort vom 21. November 2023

⁷ Angefochtene Verfügung vom 12. Oktober 2023 (Vorakten); Stellungnahme zur Kündigung vom 29. September 2023 (Beschwerdebeilage); Beschwerde vom 25. Oktober 2023

⁸ Schreiben vom 4. September 2023 betreffend «Cancellation» (Vorakten); angefochtene Verfügung vom 12. Oktober 2023 (Vorakten); Beschwerdeantwort vom 21. November 2023

⁹ Schreiben vom 4. September 2023 betreffend «Cancellation» (Vorakten); Stellungnahme zur Kündigung vom 29. September 2023 (Beschwerdebeilage)

¹⁰ E-Mail vom 29. September 2023 betreffend selbstverschuldete Notlage – Stellungnahme Arbeitgeber (Vorakten); Beschwerdeantwort vom 21. November 2023

¹¹ Ärztliches Zeugnis vom 5. September 2023 (Beschwerdebeilage)

¹² Antrag für Sozialhilfe vom 18. September 2023 (Vorakten); E-Mail vom 13. Oktober 2023 betreffend Budget September und Oktober (Vorakten)

6. Infolge selbstverschuldeter Bedürftigkeit verfügte die Vorinstanz am 12. Oktober 2023 die Kürzung des Grundbedarfs für den Lebensunterhalt (GBL) des Beschwerdeführers um 7.5 % während drei Monaten ab dem 1. November 2023.¹³

7. Gegen diese Verfügung hat der Beschwerdeführer am 25. Oktober 2023 bei der Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion des Kantons Bern (GSI) Beschwerde erhoben. Darin beantragt er sinngemäss, die Verfügung vom 12. Oktober 2023 sei aufzuheben und es sei ihm ein GBL ohne Kürzung zu gewähren.

8. Die Rechtsabteilung des Generalsekretariats, welche die Beschwerdeverfahren für die GSI leitet,¹⁴ holte mit Instruktionsverfügung vom 27. Oktober 2023 bei der Vorinstanz die Vorakten ein und führte den Schriftenwechsel durch. Die Vorinstanz beantragt in ihrer Beschwerdeantwort vom 21. November 2023 die Abweisung der Beschwerde.¹⁵

Auf die Rechtsschriften und Akten wird, soweit für den Entscheid wesentlich, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

II. Erwägungen

1. Sachurteilsvoraussetzungen

1.1 Die Vorinstanz ist gestützt auf einen Leistungsvertrag mit dem Amt für Integration und Soziales (AIS) im Rahmen der ihr übertragenen Aufgaben als Trägerschaft verfügungsberechtigt (Art. 5 Abs. 1 i.V.m. Art. 10 Abs. 2 SAFG¹⁶). Diese Verfügungen sind gemäss Art. 57 Abs. 1 SAFG bei der GSI anfechtbar. Angefochten ist vorliegend die Verfügung der Vorinstanz vom 12. Oktober 2023. Somit ist die GSI zur Beurteilung der Beschwerde vom 25. Oktober 2023 zuständig.

1.2 Der Beschwerdeführer ist als Adressat der Verfügung ohne Weiteres zur Beschwerdeführung befugt (Art. 65 VRPG¹⁷).

1.3 Auf die gemäss Art. 67 VRPG form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

¹³ Angefochtene Verfügung vom 12. Oktober 2023 (Vorakten)

¹⁴ Art. 7 Abs. 1 Bst. m der Verordnung vom 30. Juni 2021 über die Organisation und die Aufgaben der Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (Organisationsverordnung GSI, OrV GSI; BSG 152.221.121) i.V.m. Art. 14a der Direktionsverordnung über die Delegation von Befugnissen der Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion vom 17. Januar 2001 (DelDV GSI; BSG 152.221.121.2) und Art. 6 Abs. 1 Bst. e des Organisationsreglements des Generalsekretariats der Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (OrgR GS GSI)

¹⁵ Beschwerdeantwort vom 21. November 2023

¹⁶ Gesetz vom 3. Dezember 2019 über die Sozialhilfe im Asyl- und Flüchtlingsbereich (SAFG; BSG 861.1)

¹⁷ Gesetz vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; BSG 155.21)

1.4 Die GSI prüft, ob die Vorinstanz von einer unrichtigen oder unvollständigen Feststellung des Sachverhalts ausgegangen ist, ob sie Recht verletzt hat (einschliesslich allfälliger Rechtsfehler bei der Ausübung des Ermessens) und ob die angefochtene Verfügung unangemessen ist (Art. 66 VRPG). Der GSI steht somit volle Kognition zu.

2. Streitgegenstand

Anfechtungsobjekt ist vorliegend die Verfügung der Vorinstanz vom 12. Oktober 2023. Streitgegenstand und damit zu prüfen ist, ob die durch die Vorinstanz verfügte Kürzung des GBL um 7.5 % während drei Monaten rechtmässig und verhältnismässig ist.

3. Argumente der Verfahrensbeteiligten

3.1 Die Vorinstanz bringt im Wesentlichen vor, der Beschwerdeführer sei aufgrund seiner Kündigung in eine selbstverschuldete Bedürftigkeit gelangt und dadurch vollumfänglich auf Asylsozialhilfe angewiesen. Soweit der Beschwerdeführer im Rahmen des rechtlichen Gehörs angegeben habe, er habe aus gesundheitlichen Gründen die Schicht am 2. September 2023 nicht antreten können, führt die Vorinstanz aus, dass das Arztzeugnis nur für zwei Tage ausgestellt worden sei und weitere Arztberichte nicht eingereicht worden seien.¹⁸ Die Krankschreibung sei rückwirkend erfolgt und betreffe eine bereits überwundene Erkrankung. Eine wenige Tage andauernde Krankheit sei im Nachhinein, nach erfolgter Genesung, nicht mehr zuverlässig feststellbar. Das Arztzeugnis vermöge die geltend gemachte Arbeitsunfähigkeit deshalb nicht zu belegen.¹⁹ Gemäss dem ehemaligen Arbeitgeber habe sich der Beschwerdeführer wiederholt sehr kurzfristig krankgemeldet und sei nicht zur Arbeit gekommen. Am 2. September 2023 habe sich der Beschwerdeführer wiederum kurz vor Arbeitsbeginn wegen Krankheit abgemeldet, obwohl er – gemäss dem Arbeitgeber – in der Nacht davor bis in die frühen Morgenstunden im Ausgang gewesen sei. Der direkte Vorgesetzte des Beschwerdeführers sei auf Social Media (Instagram) mit dem Beschwerdeführer befreundet und habe deshalb die durch den Beschwerdeführer am 2. September 2023 um 09:30 Uhr vom Ausgang hochgeladenen Videos gesehen. Da der Arbeitgeber von den nächtlichen Aktivitäten des Beschwerdeführers gewusst habe, habe er ihn aufgefordert, die Arbeitsschicht anzutreten.²⁰ Auf die Aufforderung des Arbeitgebers, die Arbeit aufzunehmen, habe der Beschwerdeführer mit einer mündlichen fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses reagiert. Anschliessend sei die Kündigung durch den Arbeitgeber verschriftlicht und vom Beschwerdeführer unterschrieben worden.²¹ Der Arbeitgeber sei bereit gewesen, den Beschwerdeführer weiterhin zu beschäftigen.²² Die Vorinstanz führt weiter aus, der Beschwerdeführer habe im

¹⁸ Angefochtene Verfügung vom 12. Oktober 2023 (Vorakten)

¹⁹ Beschwerdeantwort vom 21. November 2023

²⁰ Angefochtene Verfügung vom 12. Oktober 2023 (Vorakten)

²¹ Angefochtene Verfügung vom 12. Oktober 2023 (Vorakten); Beschwerdeantwort vom 21. November 2023

²² Angefochtene Verfügung vom 12. Oktober 2023 (Vorakten)

Rahmen des rechtlichen Gehörs auch geäussert, dass die Atmosphäre im Team nicht mehr erträglich gewesen sei und er sich nicht mehr wohl gefühlt habe. Die durch den Beschwerdeführer vorgebrachten Gründe würden die selbstverschuldete Bedürftigkeit nicht zu entschuldigen vermögen. Die Kündigung, ohne die Sicherheit einer Neuanstellung, müsse als leichtsinniges Handeln bezeichnet werden.²³ Für die fristlose Kündigung durch den Beschwerdeführer seien keine Rechtfertigungsgründe auszumachen.²⁴ Da das Verschulden als mittelschwer eingestuft werde, rechtfertige sich eine Kürzung im Umfang von 7.5% während drei Monaten.²⁵

3.2 In seiner Beschwerde vom 25. Oktober 2023 führt der Beschwerdeführer zusammengefasst aus, der in der Verfügung dargelegte Sachverhalt beruhe auf Behauptungen, die bislang nicht ausreichend bewiesen oder belegt seien und auf unbestätigten Vorwürfen, die seiner Meinung nach nicht den Tatsachen entsprechen würden. Es werde fälschlicherweise davon ausgegangen, dass er einen Stellenwechsel geplant und eine Kündigung getätigt hätte, bevor er eine neue Arbeit gefunden hätte. Die Kündigung sei aufgrund der vom Arbeitgeber erzeugten Situation sowie gestützt auf geltendes Recht (Art. 337 Abs. 1 und 2 OR²⁶) und nicht aus eigenem Antrieb erfolgt. Daher könne es logischerweise auch keine zugesicherte Anstellung geben, da er nicht auf Arbeitssuche gewesen sei. Die Kündigung sei erfolgt, weil sich der Arbeitgeber geweigert habe, seine Krankmeldung zu akzeptieren und damit einen kranken Mitarbeiter zur Arbeit gezwungen habe. Der Arbeitgeber sei in diesem Fall seiner Fürsorgepflicht bzw. seiner Pflicht, die Gesundheit des Arbeitnehmers zu schützen, im Sinne von Art. 328 Abs. 2 OR nicht nachgekommen. Die Behauptungen des Arbeitgebers bezüglich der mehrmaligen und kurzfristigen Abmeldungen seien sehr pauschal, nicht bewiesen und würden vor allem auf dem Empfinden des Arbeitgebers beruhen. Er habe sich am 2. September 2023 eine Stunde vor Arbeitsbeginn krankgemeldet. Dass er krank gewesen sei, sei auch von einem Arzt schriftlich attestiert worden.²⁷ Betreffend die Aussagen des Arbeitgebers bezüglich des Social Media Videos werfe es Fragen auf, wieso der Arbeitgeber solche Behauptungen aufstellen dürfe und diese ohne jegliche Prüfung in eine offizielle Verfügung aufgenommen würden. Der Beschwerdeführer hält alsdann fest, dass das Video vom Ausgang um 03:32 Uhr aufgenommen worden sei. Ein Video auf Instagram zu veröffentlichen, entspreche nicht dem tatsächlichen Zeitpunkt der Aufnahme. Es würden hier Tatsachen verdreht. Der Arbeitgeber habe sich geweigert, seine Krankmeldung zu akzeptieren. Im anschliessenden Telefongespräch sei psychischer Druck aufgebaut worden, woraufhin der Beschwerdeführer die fristlose Kündigung ausgesprochen habe, um seine Gesundheit zu schützen. Hätte der Arbeitgeber seine Krankmeldung akzeptiert und sich anständig verhalten, hätte der Beschwerdeführer auch keine

²³ Angefochtene Verfügung vom 12. Oktober 2023 (Vorakten)

²⁴ Beschwerdeantwort vom 21. November 2023

²⁵ Angefochtene Verfügung vom 12. Oktober 2023 (Vorakten)

²⁶ Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR; SR 220)

²⁷ Ärztliches Zeugnis vom 5. September 2023 (Beschwerdebeilage)

Kündigung ausgesprochen. Eine ärztliche Krankschreibung habe einen höheren Stellwert als Nachweis für eine Arbeitsunfähigkeit als die emotionale Auffassung des Arbeitgebers. Der Beschwerdeführer führt weiter aus, das Ausgehen in der Nacht am Wochenende sei bei vielen jungen Leuten in der Schweiz eine übliche und beliebte Freizeitaktivität. Es handle sich um seine Freizeit, die er gestalten dürfe, wie er wolle.²⁸

4. Rechtliche Grundlagen

4.1 Allgemeines

4.1.1 Wer in Not gerät und nicht in der Lage ist, für sich zu sorgen, hat Anspruch auf Hilfe und Betreuung und auf die Mittel, die für ein menschwürdiges Dasein unerlässlich sind (Art. 12 BV²⁹). Jede Person hat bei Notlagen Anspruch auf ein Obdach, auf die für ein menschwürdiges Leben notwendigen Mittel und auf grundlegende medizinische Versorgung (Art. 29 KV³⁰). Das Recht auf Sozialhilfeleistungen gilt unabhängig vom aufenthaltsrechtlichen Status.³¹ Schutzbedürftige ohne Aufenthaltsbewilligung (Status S)³², die ihren Unterhalt nicht aus eigenen Mitteln bestreiten können, haben von Bundesrechts wegen Anspruch auf Sozialhilfe (Art. 80a-84 AsylG³³). Für die Ausrichtung von Sozialhilfeleistungen gilt kantonales Recht (Art. 82 Abs. 1 AsylG i.V.m. Art. 3 Abs. 2 AsylV³⁴). Die Unterstützung für Schutzbedürftige ohne Aufenthaltsbewilligung ist nach Möglichkeit in Form von Sachleistungen auszurichten. Der Ansatz für die Unterstützung liegt unter dem Ansatz für die einheimische Bevölkerung (Art. 82 Abs. 3 AsylG). Im Kanton Bern gelten für die Gewährung der Sozialhilfe im Asyl- und Flüchtlingsbereich die Bestimmungen des SAFG (Art. 1 Abs. 2 EG AIG und AsylG³⁵) sowie der dazugehörigen Verordnungen (SAFV³⁶ und SADV³⁷).

4.1.2 Das SAFG regelt u.a. die Integration, die Sozialhilfe und die Unterbringung durch den Kanton oder durch geeignete Dritte für vorläufig Aufgenommene, Schutzbedürftige mit und ohne Aufenthaltsbewilligung, anerkannte Staatenlose und Flüchtlinge, solange der Bund für sie Beiträge nach der Asylgesetzgebung ausrichtet (Art. 2 Abs. 1 Bst. b SAFG). Personen im laufenden Asylverfahren, vorläufig Aufgenommene sowie Schutzbedürftige ohne Aufenthaltsbewilligung, die für ihren Lebensunterhalt nicht hinreichend oder nicht rechtzeitig aus eigenen Mitteln aufkommen können, können Asylsozialhilfe beanspruchen (Art. 18 Abs. 1 SAFG). Die Asylsozialhilfe umfasst Leistungen der persönlichen

²⁸ Beschwerde vom 25. Oktober 2023

²⁹ Bundesverfassung vom 18. April 1999 der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV; SR 101)

³⁰ Verfassung des Kantons Bern vom 6. Juni 1993 (KV; BSG 101.1)

³¹ Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern Nr. 100.2022.138 vom 3. November 2022 E. 3.2

³² Art. 74 Abs. 2 AsylG i.V.m. Art. 45 der Asylverordnung 1 vom 11. August 1999 über Verfahrensfragen (Asylverordnung 1, AsylV 1; 142.311)

³³ Asylgesetz vom 26. Juni 1998 (AsylG; SR 142.31)

³⁴ Asylverordnung 2 vom 11. August 1999 über Finanzierungsfragen (Asylverordnung 2, AsylV 2; SR 142.312)

³⁵ Einführungsgesetz vom 20. Mai 2020 zum Ausländer- und Integrationsgesetz sowie zum Asylgesetz (EG AIG und AsylG; BSG 122.20)

³⁶ Verordnung vom 20. Mai 2020 über die Sozialhilfe im Asyl- und Flüchtlingsbereich (SAFV; BSG 861.111)

³⁷ Direktionsverordnung vom 10. Juni 2020 über die Sozialhilfe im Asylbereich (SADV; BSG 861.111.1)

Hilfe in Form von Beratung, Betreuung, Vermittlung und Information sowie der wirtschaftlichen Hilfe in Form von Geld- und Sachleistungen, Kostengutsprachen oder Gutscheinen (Art. 21 Abs. 1 SAFG). Die wirtschaftliche Hilfe umfasst den Grundbedarf für den Lebensunterhalt (GBL), die medizinische Grundversorgung, eine Unterkunft, situationsbedingte Leistungen und Motivationszulagen (Art. 21 Abs. 2 SAFG).

4.2 Anwendung der Kantonalen Vorgaben und Praxishilfen im Asyl- und Flüchtlingsbereich

Die gesetzlichen Grundlagen werden weiter konkretisiert durch die Kantonalen Vorgaben und Praxishilfen im Asyl- und Flüchtlingsbereich³⁸. Dieses Arbeitspapier wird gestützt auf die geltenden rechtlichen Grundlagen im Austausch zwischen den regionalen Partnern und der Abteilung Asyl- und Flüchtling (AF) des Amtes für Integration und Soziales (AIS) laufend überprüft, angepasst und ergänzt.³⁹ Bei den Kantonalen Vorgaben und Praxishilfen im Asyl- und Flüchtlingsbereich handelt es sich somit nicht um einen Rechtsatz, sondern um vollzuglenkende Verwaltungsverordnungen, welche eine einheitliche Handhabung des Verwaltungsermessens sicherstellen sollen.⁴⁰ Verwaltungsverordnungen entfalten grundsätzlich nur im Verhältnis zwischen übergeordneter und untergeordneter Verwaltungseinheit verpflichtende Wirkung. Für die Gerichte sind sie zwar nicht verbindlich, aber gemäss der bundesgerichtlichen Praxis dennoch zu berücksichtigen, sofern sie eine dem Einzelfall angepasste und gerecht werdende Auslegung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zulassen. Das Gericht weicht nicht ohne triftigen Grund von der Verwaltungsverordnung ab, wenn diese eine überzeugende Konkretisierung der rechtlichen Vorgaben darstellt. Eine allfällige Abweichung müsste deshalb begründet werden.⁴¹ Die nachfolgend im Zusammenhang mit der Bemessung der wirtschaftlichen Hilfe relevanten Konkretisierungen der Kantonalen Vorgaben und Praxishilfen im Asyl- und Flüchtlingsbereich erweisen sich als überzeugende Konkretisierungen der rechtlichen Vorgaben und als dem Einzelfall angepasste und gerecht werdende Auslegung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen, weshalb keine Gründe vorliegen, um von den Kantonalen Vorgaben und Praxishilfen im Asyl- und Flüchtlingsbereich abzuweichen.

4.3 Anwendung des Handbuchs der BKSE

Neben den erwähnten Bestimmungen ist auch das Handbuch der Berner Konferenz für Sozialhilfe, Kindes- und Erwachsenenschutz (BKSE) zu beachten, welches im Auftrag der GSI von der BSKE erarbeitet wurde. Das Handbuch hat zum Ziel, die Rechtsgleichheit in der wirtschaftlichen Grundversorgung zu gewährleisten, bestehende Richtlinien und Erlasse zu erläutern und die Erfahrungen aus der Praxis der Sozialdienste und der GSI zu sammeln und allgemein zugänglich zu machen. Zudem

³⁸ Kantonale Vorgaben und Praxishilfen im Asyl- und Flüchtlingsbereich (Version 13 vom 26. November 2021)

³⁹ Kantonale Vorgaben und Praxishilfen im Asyl- und Flüchtlingsbereich, Ziff. 1

⁴⁰ Vgl. Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Auflage, Zürich/St.Gallen 2020, § 2 N. 83 f.

⁴¹ Vgl. BGE 141 III 401 E. 4.2.2

liefert es Entscheidungsgrundlagen für die Rechtsanwendung und dient damit der transparenten und willkürfreien Praxis.⁴² Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts ist das BKSE-Handbuch im Sinn einer Vollzugshilfe bei der Rechtsanwendung dann zu berücksichtigen, wenn es im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben steht und diese auf überzeugende und praktikable Art und Weise konkretisieren.⁴³ Das BSKE-Handbuch dient der Auslegung des SHG⁴⁴ und der SHV⁴⁵ und ist damit vor allem in der ordentlichen Sozialhilfe anwendbar. Da der Wortlaut des im vorliegenden Fall anwendbaren⁴⁶ Art. 23 Abs. 1 Bst. e SAFG grundsätzlich demjenigen von Art. 36 Abs. 1 SHG entspricht, kann das BKSE-Handbuch auch im vorliegenden Fall der Asylsozialhilfe grundsätzlich beigezogen werden.

4.4 Kürzung infolge selbstverschuldeter Bedürftigkeit

4.4.1 Aus den in der Sozialhilfe geltenden Grundsätzen der Eigenverantwortung und der Subsidiarität folgt, dass Schutzbedürftige ohne Aufenthaltsbewilligung dazu gehalten sind, alles Zumutbare zur Behebung der eigenen Notlage zu unternehmen und insbesondere verpflichtet sind, aus eigenen Mitteln für ihren Lebensunterhalt aufzukommen (Art. 4 Abs. 2 Bst. b i.V.m. Art. 2 Abs. 1 Bst. b SAFG). Die Eigenverantwortung der bedürftigen Personen soll durch die konsequente Sanktionierung von Pflichtverstössen und die daraus folgende Kürzung der wirtschaftlichen Hilfe gestärkt werden.⁴⁷

4.4.2 Bei selbstverschuldeter Bedürftigkeit wird die wirtschaftliche Hilfe gekürzt (Art. 23 Abs. 1 Bst. e SAFG). Ein Selbstverschulden ist gegeben, wenn die unterstützte Person die Verantwortung für sich selbst nicht trägt, die ein verständiger Mensch in der gleichen Lage für sich tragen würde.⁴⁸ Eine selbstverschuldete Bedürftigkeit liegt primär dann vor, wenn eine zumutbare Arbeitsstelle ohne plausible Begründung abgelehnt oder ein bestehendes, zumutbares Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer ohne Anschlusslösung gekündigt wurde.⁴⁹ Zumutbar ist eine Arbeit, die dem Alter, dem Gesundheitszustand, den persönlichen Verhältnissen und den Fähigkeiten der bedürftigen Person angemessen ist.⁵⁰

4.4.3 Kündigt die unterstützte Person ohne triftige Gründe ein zumutbares Arbeitsverhältnis, ohne eine Anschlusslösung zu haben und wird sie dadurch sozialhilfeabhängig, kann die wirtschaftliche

⁴² Handbuch BKSE, Startseite (zuletzt abgerufen am 19. Februar 2024 unter <https://www.bernerkonferenz.ch/bereiche/arbeitsgruppe-handbuch>)

⁴³ BVR 2021 S. 159, E. 4.3

⁴⁴ Gesetz vom 11. Juni 2001 über die öffentliche Sozialhilfe (Sozialhilfegesetz, SHG; BSG 860.1)

⁴⁵ Verordnung vom 24. Oktober 2001 über die öffentliche Sozialhilfe (Sozialhilfeverordnung, SHV; BSG 860.111)

⁴⁶ Vgl. nachfolgende Ziff. 4.4 der Erwägungen

⁴⁷ Vortrag des Regierungsrates an den Grossen Rat um Gesetz über die Sozialhilfe im Asyl- und Flüchtlingsbereich (SAFG) vom 8. Mai 2019, Art. 23, S. 28

⁴⁸ Handbuch BKSE, Stichwort «Kürzungen», Ziff. 1.2

⁴⁹ Information Konsequenzen bei Fehlverhalten von Sozialhilfebeziehenden der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern vom 27. Juni 2013, BSIG Nr. 8/860.1/6.2, Ziff. 3.1.2; vgl. Handbuch BKSE, Stichwort «Kürzungen», Ziff. 1.2

⁵⁰ Vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern Nr. 200.16.1048 vom 24. Januar 2017 E. 2.3

Hilfe ohne vorherige Weisung und Mahnung gekürzt werden, da damit ein zurückliegendes Fehlverhalten sanktioniert wird.⁵¹

4.5 Kürzungsumfang und Dauer

Die Kürzung darf nur die fehlbare Person treffen und muss verhältnismässig sein. Die verfassungsmässig garantierte Nothilfe muss gewährleistet bleiben (Art. 23 Abs. 2 SAFG). Der GBL kann um 5 % bis maximal 30 % gekürzt werden. Die maximale Kürzung von 30 % des GBL ist nur bei wiederholtem oder schwerwiegendem Verhalten zulässig. Die Kürzung muss dem Fehlverhalten der unterstützten Person angemessen und somit verhältnismässig sein. Der Grundsatz der Verhältnismässigkeit gebietet ein differenziertes, fallspezifisches Vorgehen. Die Kürzung hat sowohl in persönlicher als auch in sachlicher und zeitlicher Hinsicht in einem angemessenen Verhältnis zum Fehlverhalten zu stehen. So kann ein bestimmtes Verhalten je nach Umständen bei einer unterstützten Person eine leichte Pflichtverletzung darstellen, während es bei einer anderen Person als mittlere Pflichtverletzung einzustufen ist.⁵² Kürzungen müssen zeitlich befristet sein. Die Dauer der Kürzung erfolgt je nach Fehlverhalten der unterstützten Person. Sie kann während maximal zwölf Monaten angeordnet werden. Bei Kürzungen von 20% und mehr ist die Kürzung in jedem Fall auf maximal sechs Monate zu befristen und dann zu überprüfen.⁵³

5. Würdigung

5.1 Der Beschwerdeführer trat am 1. April 2023 ein bis zum 31. Oktober 2023 befristetes Arbeitsverhältnis an.⁵⁴ Dank dieser Anstellung respektive dem damit erzielten Erwerbseinkommen konnte er per 1. Juni 2023 von der Sozialhilfe abgelöst werden.⁵⁵ Es ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer am 2. September 2023 das Arbeitsverhältnis mündlich fristlos gekündigt hat.⁵⁶ Am 18. September 2023 meldete sich der Beschwerdeführer erneut zum Bezug von Sozialhilfeleistungen an und wird seither durch die Vorinstanz wieder finanziell unterstützt.⁵⁷

5.2 Der Beschwerdeführer erzielt seit seiner Kündigung keine Einnahmen mehr und verfügt auch über kein ausreichendes Vermögen, um für seinen Lebensunterhalt selbstständig aufzukommen. Er ist seit seiner Kündigung wieder bedürftig und auf Unterstützungsleistungen der Vorinstanz angewiesen. Der Beschwerdeführer hat seine Arbeitsstelle im Wissen darum, dass er keine neue Arbeitsstelle

⁵¹ Handbuch BSKE, Stichwort «Kürzungen», Ziff. 1.2 und 2.2

⁵² Handbuch BSKE, Stichwort «Kürzungen», Ziff. 3

⁵³ Handbuch BSKE, Stichwort «Kürzungen», Ziff. 4

⁵⁴ Arbeitsvertrag vom 25. Februar 2023 (Vorakten)

⁵⁵ Schreiben vom 22. Juni 2023 betreffend Ablösung von der Sozialhilfe per 1. Juni 2023 (Vorakten)

⁵⁶ Beschwerde vom 25. Oktober 2023; angefochtene Verfügung vom 12. Oktober 2023 (Vorakten)

⁵⁷ Antrag für Sozialhilfe vom 18. September 2023 (Vorakten); E-Mail vom 13. Oktober 2023 betreffend Budget September und Oktober (Vorakten)

hat und seinen Lebensunterhalt nicht anderweitig finanzieren kann, fristlos gekündigt. Ohne die Kündigung hätte er bis zum 31. Oktober 2023 ein gesichertes Erwerbseinkommen gehabt und damit knapp zwei Monate lang selbstständig für seinen Lebensunterhalt aufkommen können.

5.3 Der Beschwerdeführer bringt zusammengefasst vor, er habe nicht aus eigenem Antrieb, sondern aufgrund der vom Arbeitgeber erzeugten Situation und zum Schutz seiner Gesundheit gestützt auf Art. 337 Abs. 1 und 2 OR gekündigt.⁵⁸ Der Beschwerdeführer macht damit sinngemäss triftige Gründe geltend, die zu seiner fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses geführt hätten. Nachfolgend ist somit zu prüfen, ob triftige Gründe für die Kündigung des Beschwerdeführers vorliegen.

Der Beschwerdeführer führt aus, der Arbeitgeber habe seine Fürsorgepflicht nach Art. 328 Abs. 2 OR verletzt bzw. sei dem Gesundheitsschutz nicht nachgekommen, indem er sich geweigert habe, die Krankmeldung zu akzeptieren und damit einen kranken Mitarbeiter zur Arbeit gezwungen habe.⁵⁹ Diesbezüglich ist zunächst festzuhalten, dass es ausserhalb der Zuständigkeit der GSI liegt, eine allfällige Fürsorgepflichtverletzung des Arbeitgebers zu beurteilen. Selbst wenn eine solche vorliegen respektive durch ein Zivilgericht auf Klage des Beschwerdeführers hin festgestellt würde, würde dies in Bezug auf die vorliegende Beurteilung, ob eine selbstverschuldete Bedürftigkeit vorliegt, die fristlose Kündigung des Beschwerdeführers nicht zu rechtfertigen vermögen. Die Reaktion des Beschwerdeführers ist ungeachtet einer allfälligen Fürsorgepflichtverletzung des Arbeitgebers als unverhältnismässig bzw. Überreaktion zu werten. Anstatt eine fristlose Kündigung auszusprechen, hätte der Beschwerdeführer, den im Übrigen eine Beweispflicht für seine Arbeitsunfähigkeit trifft⁶⁰, dem Arbeitgeber am Telefon in Aussicht stellen können, unverzüglich ein Arztzeugnis einzureichen, um die Zweifel des Arbeitgebers, wonach der Beschwerdeführer nicht krank, sondern am Vorabend lediglich zu lange im Ausgang gewesen sei, schnellstmöglich auszuräumen. Auch hätte der Beschwerdeführer eine Verwarnung des Arbeitgebers in Kauf nehmen können, indem er trotz der Aufforderung seines Arbeitgebers nicht zur Arbeit erschienen wäre mit der Begründung, er sei krank und er werde gestützt auf Art. 26 des L-GAV⁶¹ ab dem vierten Tag ein ärztliches Zeugnis vorlegen. Zu berücksichtigen gilt es ausserdem, dass der Arbeitgeber, obwohl eine fristlose Kündigung grundsätzlich unwiderrufbar ist⁶², bereit gewesen sei, auf den Wunsch des Beschwerdeführers nach einer Umwandlung in eine ordentliche Kündigung einzugehen und diesen für die Dauer der ordentlichen (einmonatigen) Kündigungsfrist (die zeitlich dem Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses entsprochen hätte) weiter zu beschäftigen. Dennoch erschien der Beschwerdeführer seit dem 5. September 2023 nicht mehr zur Arbeit.⁶³ Der

⁵⁸ Beschwerde vom 25. Oktober 2023

⁵⁹ Beschwerde vom 25. Oktober 2023

⁶⁰ Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs vom 10. Dezember 1907 (ZGB; SR 210); Michel Pellascio, in: Orell Füssli Handkommentar zum Schweizerischen Obligationenrecht, 4. Auflage, Zürich 2022, Art. 324a, N. 9

⁶¹ Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes vom 1. Januar 2017 (abrufbar unter <https://l-gav.ch/vertrag-aktuell>)

⁶² Boris Etter/Marcel Stucky, in: Stämpfli Handkommentar, Arbeitsvertrag, Bern 2021, Art. 337 N. 84

⁶³ Vgl. E-Mail vom 29. September 2023 betreffend selbstverschuldete Notlage – Stellungnahme Arbeitgeber (Vorakten); Beschwerdeantwort vom 21. November 2023

Beschwerdeführer war damit offenkundig nicht bereit, eine mildere Massnahme als die fristlose Kündigung zu ergreifen und dies ungeachtet der drohenden Bedürftigkeit.

Unter Berücksichtigung dieser Umstände stellt die fristlose Kündigung des noch bis Ende Oktober 2023 gesicherten Arbeitsverhältnisses ein leichtfertiges Verhalten des Beschwerdeführers dar. Die daraus resultierende Bedürftigkeit ist – selbst im Fall einer allfälligen Fürsorgepflichtverletzung des Arbeitgebers – als selbstverschuldet im Sinne von Art. 23 Abs. 1 Bst. e SAFG zu qualifizieren. Im Übrigen liegen auch sonst keine triftigen Gründe für die fristlose Kündigung des Beschwerdeführers vor, insbesondere sind keine Gründe für ein unzumutbares Arbeitsverhältnis erkennbar. Diesbezüglich ist an dieser Stelle festzuhalten, dass der Beschwerdeführer keine Ausführungen macht, inwiefern die Atmosphäre im Team schlecht bzw. unerträglich gewesen sein soll und weshalb er eine solche nie vorher der Vorinstanz gegenüber erwähnt habe, geschweige denn, inwiefern eine solche schlechte Atmosphäre im Team anlässlich seiner Krankmeldung am 2. September 2023 und dem anschliessenden Telefongespräch massgebend für seine Kündigung gewesen sein soll, zumal der Beschwerdeführer in seiner Beschwerde selbst ausführt, die fristlose Kündigung seinerseits sei zum Schutz seiner Gesundheit erfolgt, weil sich der Arbeitgeber geweigert habe, seine Krankmeldung zu akzeptieren.

5.4 Durch die fristlose Kündigung der zumutbaren Arbeitsstelle, ohne eine berufliche Anschlusslösung zu haben, ist der Beschwerdeführer wieder vollumfänglich auf Sozialhilfe angewiesen. Er hat damit seine Bedürftigkeit zweifellos selbst verschuldet. Es liegen keine triftigen Gründe für die fristlose Kündigung vor. Der Umstand, dass das Arbeitsverhältnis bis Ende Oktober 2023 befristet gewesen ist, vermag an der selbstverschuldeten Bedürftigkeit nichts zu ändern, da der Beschwerdeführer noch knapp zwei Monate eine Arbeitsstelle gehabt hätte und damit ein gesichertes Erwerbseinkommen hätte erzielen können und während dieser Zeit nicht auf Sozialhilfe angewiesen gewesen wäre. Mit seiner fristlosen Kündigung und der damit selbstverschuldeten Bedürftigkeit setzte der Beschwerdeführer einen Kürzungsgrund nach Art. 23 Abs. 1 Bst. e SAFG. Nachfolgend gilt es folglich zu prüfen, ob der vorinstanzlich verfügte Kürzungsumfang und die Kürzungsdauer verhältnismässig sind.

5.5 Zunächst ist festzustellen, dass die Kürzung im Umfang von 7.5 % innerhalb des zulässigen Kürzungsrahmens von 5 % bis 30 % liegt (vgl. Ziff. 4.5 der Erwägungen). Auch trägt die Kürzung dem Fehlverhalten des Beschwerdeführers in persönlicher, sachlicher und zeitlicher Hinsicht angemessen Rechnung. So fällt insbesondere der Umstand, dass der Beschwerdeführer die Kündigung fristlos ausgesprochen und damit das Arbeitsverhältnis per sofort beendet hat, wodurch keine ordentliche Kündigungsfrist und damit auch kein Lohnanspruch mehr bestand, besonders ins Gewicht. Die Meinungsdivergenz zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschwerdeführer betreffend die Krankmeldung vom 2. September 2023 hätte, wie bereits erwähnt, auch ohne fristlose Kündigung seitens Beschwerdeführer gelöst werden können. Der vorinstanzlich verfügte Kürzungsumfang von 7.5 % des GBL steht in Relation zum Fehlverhalten und ist verhältnismässig. Auch in zeitlicher Hinsicht ist an der verfügten

Kürzungsdauer von drei Monaten nichts auszusetzen. Diese liegt innerhalb des zulässigen Kürzungsrahmens von maximal zwölf Monaten (vgl. Ziff. 4.5 der Erwägungen) und trägt dem Fehlverhalten des Beschwerdeführers angemessen Rechnung.

5.6 Der Beschwerdeführer lebt zur Untermiete in einer Zweck-Wohngemeinschaft und somit definitionsgemäss in einem Einpersonenhaushalt.⁶⁴ Die verfassungsmässig garantierte Nothilfe beträgt für Personen in einem Einpersonenhaushalt CHF 10.00 pro Tag.⁶⁵ Dem Beschwerdeführer steht unter Berücksichtigung der Kürzung – sowohl gestützt auf den bis Ende Dezember 2023 geltenden als auch auf den neuen Ansatz für den GBL (Teuerungsausgleich per 1. Januar 2024) – rund das Doppelte von CHF 10.00 pro Tag zur Verfügung.⁶⁶ Insofern wird durch die Kürzung der verfassungsmässig garantierte Nothilfeanspruch nicht verletzt. Im Übrigen trifft die Kürzung nur den Beschwerdeführer als fehlbare Person.

5.7 Insgesamt ist somit festzuhalten, dass die Sanktion der Vorinstanz der Verhältnismässigkeitsprüfung standhält und sich die verfügte Kürzung als rechters erweist.

5.8 Die Vorinstanz wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass eine Kürzung erst nach Rechtskraft der Verfügung respektive im Fall einer Beschwerde – aufgrund der aufschiebenden Wirkung (Art. 68 Abs. 1 VRPG) – nach Rechtskraft des Beschwerdeentscheids vollzogen werden darf.

6. Ergebnis

Nach dem Geschriebenen ist die von der Vorinstanz mit Verfügung vom 12. Oktober 2023 verhängte Kürzung von 7.5 % des GBL für die Dauer von drei Monaten nicht zu beanstanden. Die Beschwerde vom 25. Oktober 2023 ist folglich abzuweisen.

7. Kosten

7.1 Die Verfahrenskosten bestehen aus einer Pauschalgebühr. Diese beträgt für Entscheide in Verwaltungsjustizsachen CHF 200.00 bis 4'000.00 (Art. 103 Abs. 1 VRPG i.V.m. Art. 19 Abs. 1 und Art. 4 Abs. 2 GebV⁶⁷). Die Verfahrenskosten werden der unterliegenden Partei auferlegt, es sei denn, das prozessuale Verhalten einer Partei gebiete eine andere Verlegung oder die besonderen Umstände rechtfertigen, keine Verfahrenskosten zu erheben (Art. 108 Abs. 1 VRPG). Vorliegend ist der

⁶⁴ Untermietvertrag vom 24. April 2023 per 1. Juli 2023 (Vorakten) und Kantonale Vorgaben und Praxishilfen im Asyl- und Flüchtlingsbereich, Ziff. 5.7

⁶⁵ Art. 9 Abs. 2 Einführungsverordnung zum Ausländer- und Integrationsgesetz sowie zum Asylgesetz vom 20. Mai 2020 (EV AIG und AsylG; BSG 122.201)

⁶⁶ Art. 23 Abs. 2 SAFV i.V.m. Art. 2 Abs. 2 SADV (in den Fassungen vom 1. Juli 2020 und 1. Januar 2024) sowie Ziff. 5.7 der Kantonalen Vorgaben und Praxishilfen im Asyl- und Flüchtlingsbereich

⁶⁷ Verordnung vom 22. Februar 1995 über die Gebühren der Kantonsverwaltung (Gebührenverordnung, GebV; BSG 154.21)

Beschwerdeführer unterliegend und somit grundsätzlich kostenpflichtig. Praxisgemäss hat der Beschwerdeführer keine Verfahrenskosten zu tragen.⁶⁸ Entsprechend sind vorliegend keine Verfahrenskosten zu erheben.

7.2 Parteikosten sind keine angefallen (Art. 104 VRPG) und demzufolge keine zu sprechen (Art. 108 Abs. 3 VRPG).

III. Entscheid

1. Die Beschwerde vom 25. Oktober 2023 wird abgewiesen.
2. Verfahrenskosten werden keine erhoben.
3. Parteikosten werden keine gesprochen.

IV. Eröffnung

- Beschwerdeführer, per Einschreiben
- Vorinstanz, per Einschreiben

Gesundheits-, Sozial- und
Integrationsdirektion

Pierre Alain Schnegg
Regierungsrat

Rechtsmittelbelehrung

Dieser Entscheid kann innert 30 Tagen seit seiner Eröffnung mit schriftlicher und begründeter Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Bern, Sozialversicherungsrechtliche Abteilung, Speichergasse 12, 3011 Bern, angefochten werden. Die Verwaltungsgerichtsbeschwerde, die mindestens in 3 Exemplaren einzureichen ist, muss einen Antrag, die Angabe von Tatsachen und Beweismitteln, eine Begründung sowie eine Unterschrift enthalten; der angefochtene Entscheid und greifbare Beweismittel sind beizulegen.

⁶⁸ Vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern Nr. 100.2022.193 vom 5. April 2023 E. 3 mit Hinweis auf BVR 2019 S. 360