

200 22 620 ALV
JAP/TOZ/SEE

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

Urteil vom 27. März 2023

Verwaltungsrichter Jakob, Kammerpräsident
Verwaltungsrichter Ackermann
Gerichtsschreiberin Tomic

A. _____ GmbH
vertreten durch Rechtsanwalt B. _____
Beschwerdeführerin

gegen

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

betreffend Einspracheentscheid vom 14. September 2022



Sachverhalt:

A.

Mit Revisionsverfügung vom 1. Dezember 2021 forderte das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO von der A._____ GmbH (Beschwerdeführerin) unrechtmässig bezogene Kurzarbeitsentschädigung für den Zeitraum von April 2020 bis Mai 2021 in der Höhe von Fr. 160'875.80 zurück (Akten des Amtes für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern [AVA bzw. Beschwerdegegner], Dossier Arbeitslosenkasse Bern [act. II] 124-128). Die dagegen erhobene Einsprache wies das SECO mit unangefochtenem Entscheid vom 28. Februar 2022 (act. II 66-69) ab. Ein daraufhin am 25. April 2022 durch die A._____ GmbH gestelltes Erlassgesuch (Akten des AVA, Dossier Kantonale Amtsstelle [KAST; act. IIA] 15 f.) beschied das AVA mit Entscheid vom 24. Mai 2022 (act. IIA 1-4) abschlägig. Daran hielt es auf Einsprache hin (Akten des AVA, Dossier Rechtsdienst [act. IIC] 8 f.) mit Entscheid vom 14. September 2022 (act. IIC 1-5) fest.

B.

Hiergegen erhob die A._____ GmbH, vertreten durch Rechtsanwalt B._____, mit Eingabe vom 17. Oktober 2022 Beschwerde und beantragte, in Aufhebung des Einspracheentscheides sei ihr die Rückforderung in der Höhe von Fr. 160'875.80 zu erlassen; eventualiter sei die Sache zur Prüfung eines Teilerlasses an den Beschwerdegegner zurückzuweisen; unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten des Beschwerdegegners.

Der Beschwerdegegner schloss mit Beschwerdeantwort vom 17. November 2022 auf Abweisung der Beschwerde.

Aufforderungsgemäss reichte das SECO mit Eingabe vom 12. Dezember 2022 das Protokoll über die Arbeitgeberkontrolle vom 6. Oktober 2021 (Akten des SECO [act. III] 1 f.) ein.

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 Insolvenzenschädigung [AVIG; SR 837.0] i.V.m. Art. 128 Abs. 2 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 Einspracheentscheid vom 14. September 2022 (act. IIC 1-5). Streitig und zu prüfen ist der Erlass der Rückerstattung unrechtmässig bezogener Kurzarbeitsentschädigung von April 2020 bis Mai 2021 im Betrag von Fr. 160'875.80. Nicht zu prüfen ist die Rückforderung als solche und deren Höhe; der diesbezügliche Einspracheentscheid vom 28. Februar 2022 (act. II 66-69) ist unangefochten in Rechtskraft erwachsen.

1.3 Die Abteilungen urteilen gewöhnlich in einer Kammer bestehend aus drei Richterinnen oder Richtern (Art. 56 Abs. 1 GSOG). Sie beurteilen

offensichtlich begründete oder offensichtlich unbegründete Fälle in Zweierbesetzung (Art. 56 Abs. 3 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 Die Beschwerdeführerin rügt vorab sinngemäss eine Verletzung des Anspruchs auf Begründung als Teilaspekt des rechtlichen Gehörs (vgl. dazu Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung [BV; SR 101]; BGE 136 I 229 E. 5.2 S. 236, 124 V 180 E. 1a S. 181; SVR 2022 IV Nr. 37 S. 122 E. 5.1), da es der Beschwerdegegner unterlassen habe, sich mit dem Vorliegen des guten Glaubens resp. der Arbeitszeitaufschriebe ernsthaft auseinanderzusetzen (vgl. Beschwerde, S. 2 Ziff. II.3).

2.2 Der Beschwerdegegner setzte sich im angefochtenen Einspracheentscheid vom 14. September 2022 (act. IIC 1-5) eingehend mit dem Vorliegen des guten Glaubens auseinander, insbesondere auch mit der Argumentation der Beschwerdeführerin, die Arbeitszeitaufschriebe nicht weggeworfen zu haben (act. IIC 3). Er legte einlässlich dar, dass sich der Erstellungszeitpunkt der im Einspracheverfahren zur Revisionsverfügung vom 1. Dezember 2021 (act. II 124-128) eingereichten Unterlagen (Akten der Beschwerdeführerin [act. I] 3 S. 3 ff.) weder erkennen noch nachvollziehen lasse. Damit liegt keine Verletzung des rechtlichen Gehörs vor.

3.

3.1 Unrechtmässig bezogene Leistungen sind zurückzuerstatten. Wer Leistungen in gutem Glauben empfangen hat, muss sie nicht zurückerstatten, wenn eine grosse Härte vorliegt (Art. 25 Abs. 1 ATSG). Massgebend ist der gute Glaube während des Bezugs der unrechtmässigen Leistung (SVR 2018 EL Nr. 7 S. 17 E. 1.1). Im Anwendungsbereich der Kurzarbeitsentschädigung ist auch der gute Glaube im Rahmen des nach dem Leis-

tungsbezug erfolgenden Abklärungsverfahrens entscheidend (ARV 2001 N 18 S. 162 E. 4a bb).

3.2 Wer einen Rechtsmangel kennt, gilt diesbezüglich nicht als gutgläubig. Sodann darf sich derjenige nicht auf seinen guten Glauben berufen, dem der Mangel bei Anwendung zumutbarer Aufmerksamkeit erkennbar gewesen wäre. Dabei ist diejenige Aufmerksamkeit geboten, die nach den Umständen verlangt werden kann. Diese zivilrechtlichen Grundsätze gelten gleichermassen für den Bereich des Sozialversicherungsrechts (BGE 120 V 319 E. 10a S. 335).

Nach ständiger Rechtsprechung ist der gute Glaube als Erlassvoraussetzung nicht schon mit der Unkenntnis des Rechtsmangels gegeben. Vielmehr darf sich die Leistungsempfängerin oder der Leistungsempfänger nicht nur keiner böswilligen Absicht, sondern auch keiner groben Nachlässigkeit schuldig gemacht haben. Daraus erhellt einerseits, dass der gute Glaube von vornherein entfällt, wenn die zu Unrecht erfolgte Leistungsausrichtung auf eine arglistige oder grobfahrlässige Melde- oder Auskunftspflichtverletzung zurückzuführen ist. Andererseits kann sich die rückerstattungspflichtige Person auf den guten Glauben berufen, wenn ihr fehlerhaftes Verhalten nur eine leichte Fahrlässigkeit darstellt. Wie in anderen Bereichen beurteilt sich das Mass der erforderlichen Sorgfalt nach einem objektiven Massstab, wobei aber das den Betroffenen subjektiv Mögliche und Zumutbare (Urteilsfähigkeit, Gesundheitszustand, Bildungsgrad usw.) nicht ausgeblendet werden darf (BGE 138 V 218 E. 4 S. 220; SVR 2022 EL Nr. 7 S. 22 E. 3.1).

3.3 Guter Glaube und grosse Härte sind kumulativ geforderte Voraussetzungen für den Erlass einer Rückzahlung unrechtmässig bezogener Leistungen (BGE 126 V 48 E. 3c S. 53; Entscheid des Bundesgerichts [BGer] vom 13. Juni 2019, 8C_213/2019, E. 4.4).

4.

4.1 Aufgrund der Akten erstellt und zwischen den Parteien unbestritten ist, dass der Beschwerdeführerin gestützt auf die Kurzarbeitsentschädigung

bewilligenden Verfügungen vom 14. August 2020 (Akten des AVA, Dossier KAST [act. IIB] 61 f.), 7. September 2020 (act. IIB 52-55), 16. Dezember 2020 (act. IIB 45-48) und 10. März 2021 (act. IIB 38-41) und die jeweils in der Folge eingereichten Formulare "Antrag und Abrechnung von Kurzarbeitsentschädigung" für die Monate April 2020 bis Mai 2021 (act. II 369 f., 363-366, 357 f., 350 f., 275 f., 267 f., 257-259, 244-248, 228-232, 206-210, 197-201, 180-184, 161-165) Kurzarbeitsentschädigung in der Höhe von total Fr. 160'875.80 ausgerichtet wurde (vgl. act. IIA 25). Im Rahmen einer am 6. Oktober 2021 durchgeführten Arbeitgeberkontrolle (act. III 1) stellte sich unter anderem heraus, dass für die von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiter keine den Anforderungen von Art. 31 Abs. 3 lit. a AVIG und Art. 46b Abs. 1 AVIV genügenden, betrieblichen Arbeitszeitkontrollen vorlagen, aus welchen täglich die geleisteten Arbeits- und allfällige Mehrstunden, die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden sowie die Absenzen infolge Ferien-, Frei- oder Feiertagen, Krankheit, Unfall, Militär-/Zivildienst und sonstige bezahlte und unbezahlte Absenzen hervorgehen (act. III 1 S. 10). Folglich war der Arbeitsausfall nicht bestimmbar bzw. die Arbeitszeit nicht ausreichend kontrollierbar; dies wird von den Parteien denn auch zu Recht nicht bestritten (vgl. Beschwerde, S. 3 f. Ziff. III.2 und III.4, und Beschwerdeantwort, S.2 Ziff. III Art. 1). Das SECO aberkannte daher mit dem die Revisionsverfügung vom 1. Dezember 2021 (act. II 124-128) bestätigenden Einspracheentscheid vom 28. Februar 2022 (act. II 66-69), welcher unangetroffen in Rechtskraft erwuchs, die geltend gemachten Arbeitsausfälle infolge Unbestimm- und Unkontrollierbarkeit im Sinne von Art. 31 Abs. 3 lit. a AVIG vollständig und forderte die folglich unrechtmässig bezogene Kurzarbeitsentschädigung in der Höhe von Fr. 160'875.80 zurück.

Das daraufhin durch die Beschwerdeführerin gestellte Erlassgesuch (act. IIA 15 f.) wurde mit Entscheid vom 24. Mai 2022 (act. IIA 1-4) abgewiesen, weil es an der Voraussetzung des guten Glaubens fehle. Daran hielt der Beschwerdegegner mit Einspracheentscheid vom 14. September 2022 (act. IIC 1-5) fest. Die Beschwerdeführerin wendet dagegen im Wesentlichen ein, dass sie eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle geführt habe und diese bei der Arbeitgeberkontrolle auch vorhanden gewesen sei; dies sei durch das SECO bestätigt worden. Zudem habe die Beschwerdeführerin nicht nur die Excel-Tabelle, sondern auch noch die handschriftlichen

Aufschriebe gehabt. Sie habe diese lediglich nicht bei der Kontrolle dabeigehabt (vgl. Beschwerde, S. 5 Ziff. III.7). Mithin hätten Arbeitszeitaufschriebe bestanden, nur nicht in der geforderten Form anlässlich der Arbeitgeberkontrolle. Es könne somit mitnichten von einem grobfahrlässigen Handeln gesprochen werden. Vielmehr sei es absolut verständlich, dass die Beschwerdeführerin davon ausgegangen sei, dass es genügen würde, wenn die einzelnen Arbeitszeiten in eine digitale Tabelle überführt würden (vgl. Beschwerde, S. 5 Ziff. III.8).

Zu beurteilen ist folglich, ob die Beschwerdeführerin beim Bezug der Kurzarbeitsentschädigung gutgläubig war, und dabei insbesondere, ob das ihr vorgeworfene Fehlverhalten bezüglich der fehlenden, rechtsgenügenden betrieblichen Arbeitszeitkontrolle als grobe Fahrlässigkeit zu qualifizieren ist.

4.2 Gemäss Art. 31 Abs. 3 lit. a AVIG haben Arbeitnehmer, deren Ausfall nicht bestimmbar oder deren Arbeitszeit nicht ausreichend kontrollierbar ist, keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung. Die genügende Kontrollierbarkeit des Arbeitsausfalles setzt eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle voraus (Art. 46b Abs. 1 AVIV). Der Arbeitgeber hat die Unterlagen über die Arbeitszeitkontrolle während fünf Jahren aufzubewahren (Abs. 2).

Mit anderen Worten ist die genügende Kontrollierbarkeit des Arbeitsausfalles elementarer Bestandteil für die Ausrichtung von Kurzarbeitsentschädigung: Das AVIG ersetzt mit der Kurzarbeitsentschädigung Erwerbsausfälle infolge Kurzarbeit. Kurzarbeit bedeutet die durch den Arbeitgeber im Einverständnis mit den betroffenen Arbeitnehmenden angeordnete vorübergehende Reduktion der betrieblichen Arbeitszeit oder vorübergehende Betriebsschliessung mit entsprechender Herabsetzung des Lohnes (THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in ULRICH MEYER [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Band XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2401 N. 454). Damit die Kurzarbeitsentschädigung ausgerichtet werden kann, muss folglich sowohl die Soll-Arbeitszeit (normale Arbeitszeit, die sich gemäss Art. 46 Abs. 1 AVIV aus dem Arbeitsvertrag ergibt) als auch die Ist-Arbeitszeit (effektiv in der betreffenden Abrechnungsperiode geleistete Arbeitsstunden, die sich

aus der Zeiterfassung ergeben) bekannt sein. Ohne entsprechende, d.h. rechtsgenügende Arbeitszeiterfassung kann sachlogisch der Arbeitsausfall nicht eruiert bzw. gar nicht erst geprüft werden.

4.2.1 Die Beschwerdeführerin wurde in den durch sie unterzeichneten Formularen "Vor Anmeldung von Kurzarbeit" vom 16. März 2020 (act. IIB 67-71), 20. August 2020 (act. IIB 56-58), 20. November 2020 (act. IIB 49-51) und 18. Februar 2021 (act. IIB 42-44) bzw. "Antrag und Abrechnung von Kurzarbeitsentschädigung" vom 29. April 2020 (act. II 369 f.), 8. Juni 2020 (act. II 365 f.), 30. Juni 2020 (act. II 363 f.), 1. August 2020 (act. II 357 f.), 31. August 2020 (act. II 350 f.), 6. Dezember 2020 (act. II 275 f., 267 f.), 30. Dezember 2020 (act. II 257-259), 22. Januar 2021 (act. II 244-248), 18. Februar 2021 (act. II 228-232), 30. März 2021 (act. II 206-210), 19. Mai 2021 (act. II 197-201, 180-184) und 24. Juni 2021 (act. II 161-165) explizit auf die gesetzliche Pflicht zur Führung einer betrieblichen Arbeitszeitkontrolle (z.B. Stempelkarten, Stundenrapporte), welche die täglich geleisteten Arbeitsstunden inkl. allfälliger Mehrstunden, die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden sowie sämtliche übrigen Absenzen wie z.B. Ferien-, Krankheits-, Unfall- oder Militärdienstabwesenheiten zu beinhalten hat, für die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmenden hingewiesen. Überdies wurde die Beschwerdeführerin mit Verfügungen vom 14. August 2020 (vgl. act. IIB 61-66), 7. September 2020 (act. IIB 52-55), 16. Dezember 2020 (act. IIB 45-48) und 10. März 2021 (act. IIB 38-41) erneut auf die Notwendigkeit der betrieblichen Arbeitszeitkontrollen aufmerksam gemacht: Unter dem Titel "Wichtige Hinweise betreffend Kurzarbeitsentschädigung" wurde ausgeführt, dass für von Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmende eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle (z.B. Stempelkarten, Stundenrapporte) geführt werden muss, welche täglich über die geleisteten Arbeitsstunden inkl. allfälliger Mehrstunden, die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden sowie über sämtliche übrigen Absenzen wie z.B. Ferien-, Krankheits-, Unfall- oder Militärdienstabwesenheiten Auskunft gibt. Ausserdem wurde in den Verfügungen jeweils auf die vom SECO herausgegebene Broschüre "Info-Service ALV Kurzarbeitsentschädigung" (abrufbar unter <www.arbeit.swiss>) verwiesen, in welcher die Folgen der fehlenden Bestimmbarkeit bzw. der nicht ausreichenden Kontrollierbarkeit der

Arbeitszeit erklärt werden (Ziff. 6 f.). In Ziff. 13 dieser Broschüre wird schliesslich darauf aufmerksam gemacht, dass die betrieblichen Unterlagen während fünf Jahren aufzubewahren und auf Verlangen vorzulegen sind. Aufgrund dieser klaren Hinweise hätte die Beschwerdeführerin bei Anwendung eines Mindestmasses an Aufmerksamkeit erkennen können und müssen, dass eine dem gesetzlichen Erfordernis der Bestimm- und Kontrollierbarkeit des Arbeitszeitausfalls genügende, betriebliche Arbeitszeitkontrolle zu führen und diese während fünf Jahren aufzubewahren ist.

4.2.2 Soweit die Beschwerdeführerin geltend macht, sie sei der Überzeugung gewesen, dass ihr Zeiterfassungssystem diesen Anforderungen genügen würde (vgl. Beschwerde, S. 5 Ziff. III.8), so ist darauf hinzuweisen, dass sich die Rechtmässigkeit der bezogenen Kurzarbeitsentschädigung primär einzig anhand von detaillierten betrieblichen Unterlagen, namentlich aufgrund eines hinreichenden Zeiterfassungssystems feststellen lässt (vgl. Entscheid des BGer vom 23. August 2019, 8C_276/2019, E. 5.1). Hierfür ist die jederzeitige Kontrollierbarkeit entscheidend: Die Durchführungsorgane der Arbeitslosenversicherung müssen sich anhand der verfügbaren Unterlagen zu einem beliebigen Zeitpunkt ein hinlänglich klares Bild über die genauen Arbeitszeiten jedes Arbeitnehmenden und den wirtschaftlich bedingten Arbeitsausfall machen können (vgl. Entscheid des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [heute BGer] vom 18. August 2004, C 66/04, E. 3.2). Vorliegend war der geltend gemachte Arbeitsausfall anhand der von der Beschwerdeführerin im Rahmen der Arbeitgeberkontrolle vom 6. Oktober 2021 vorgelegten Arbeitszeitkontrolle (Excel-Tabelle; act. III 1 S. 2 Ziff. 5 und S. 8) für die Durchführungsorgane der Arbeitslosenversicherung nicht überprüfbar (act. III 1 S. 10). Das Fehlen der entsprechenden Unterlagen anlässlich der Kontrolle geht zu Lasten der Beschwerdeführerin (vgl. BGer 8C_276/2019, E. 3.1, und Entscheid des BGer vom 5. Januar 2016, 8C_26/2015, E. 2.3). Die nachträglich im Einspracheverfahren zur Revisionsverfügung vom 1. Dezember 2021 (act. II 124-128) eingereichten Dokumente (handschriftliche Aufschriebe; act. I 3 S. 3 ff.) können – entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin (vgl. Beschwerde, S. 5 Ziff. III.7 f.) – für den Nachweis einer genügenden betrieblichen Arbeitszeitkontrolle nicht berücksichtigt werden, da – wie der Beschwerdegegner zutreffend ausgeführt hat (vgl. Beschwerdeantwort, S. 4 Ziff. III Art. 5) – keine

Rückschlüsse auf deren Authentizität resp. Erstellungszeitpunkt gezogen werden können; allfällige nachträgliche und damit nicht zeitgleiche Erstellungen bzw. allfällige anderweitige Missbräuche wären nicht mehr feststellbar. Daran vermag auch die Handschriftlichkeit der nachgereichten Arbeitszeiterfassungen nichts zu ändern. Im Übrigen ist an dieser Stelle zu erwähnen, dass die Beschwerdeführerin anlässlich der Kontrolle vom 6. Oktober 2021 angegeben hatte, die originalen handschriftlichen Arbeitszeiterfassungen im Nachgang der Übertragung in die Excel-Tabelle jeweils vernichtet zu haben (act. III 1 S. 2 Ziff. 5 und S. 8).

Eine rechtsgenügende Arbeitszeiterfassung kann schliesslich auch nicht durch die von der Beschwerdeführerin im Beschwerdeverfahren eingereichten E-Mail-Korrespondenzen mit ihrem Treuhänder (vgl. Beschwerde, S. 5 Ziff. III.7; act. I 5) ersetzt resp. belegt werden, handelt es sich bei diesen doch jeweils nur um Aufforderungen zur Erstellung von Lohnabrechnungen.

4.2.3 Zusammenfassend wurde die Beschwerdeführerin auf das Erfordernis einer betrieblichen Arbeitszeitkontrolle und deren inhaltlichen Mindestanforderungen – wie bereits dargelegt – in verschiedener Weise hingewiesen. Bei der ihr zumutbaren Aufmerksamkeit und einem Mindestmass an Sorgfalt hätte sie den Rechtsmangel der ungenügenden Arbeitszeitkontrolle erkennen können und müssen. Ihr Verhalten kann demnach nicht als leichte Nachlässigkeit qualifiziert werden, womit es an der Voraussetzung des guten Glaubens fehlt.

Vor diesem Hintergrund erübrigen sich Weiterungen zu den Ausführungen der Beschwerdeführerin betreffend die im Rahmen der Arbeitgeberkontrolle festgestellten weiteren Ungereimtheiten (vgl. Beschwerde, S. 6 f. Ziff. III.9 f.).

4.3 Nach dem Ausgeführten fehlt es am guten Glauben der Beschwerdeführerin. Folglich hat der Beschwerdegegner den Erlass der zurückgeforderten Kurzarbeitsentschädigung von Fr. 160'875.80 zu Recht abgelehnt (vgl. E. 1.2 hiervor). Damit erübrigt sich die Prüfung der kumulativen Erlassvoraussetzung der grossen Härte (vgl. E. 3.3 hiervor).

5.

Nach dem Dargelegten ist der angefochtene Einspracheentscheid vom 14. September 2022 (act. IIC 1-5) nicht zu beanstanden und die dagegen erhobene, offensichtlich unbegründete Beschwerde abzuweisen.

6.

6.1 Da es sich beim Erlass einer Rückforderung nicht um eine Leistungsstreitigkeit handelt (vgl. Beschluss der erweiterten Abteilungskonferenz des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 28. November 2006; BGE 122 V 221 E. 2 S. 222), ist das vorliegende Verfahren kostenpflichtig (Art. 61 Ingress ATSG i.V.m. Art. 102 ff. VRPG und Art. 1 des Dekrets vom 24. März 2010 betreffend die Verfahrenskosten und die Verwaltungsgebühren der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft [Verfahrenskostendekret; VKD; BSG 161.12]; vgl. auch BBI 2018 1639). Die Verfahrenskosten bestehen aus einer Pauschalgebühr (Art. 103 Abs. 1 Satz 1 VRPG). Die Behörde setzt die Gebühr gestützt auf die gesetzliche Gebührenordnung nach pflichtgemäsem Ermessen fest (Art. 103 Abs. 2 VRPG). Die Gebühren für die Beurteilung von Streitigkeiten durch das Verwaltungsgericht betragen auf dem Gebiet des Sozialversicherungsrechts Fr. 200.-- bis Fr. 2'500.-- (Art. 4 Abs. 2 i.V.m. Art. 51 lit. e VKD).

Bei diesem Ausgang des Verfahrens hat die Beschwerdeführerin die Verfahrenskosten, gerichtlich bestimmt auf Fr. 2'500.--, zu tragen (Art. 108 Abs. 1 VRPG). Diese werden dem geleisteten Kostenvorschuss in gleicher Höhe entnommen.

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

Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Die Verfahrenskosten von Fr. 2'500.-- werden der Beschwerdeführerin zur Bezahlung auferlegt und dem geleisteten Kostenvorschuss in gleicher Höhe entnommen.
3. Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.
4. Zu eröffnen (R):
 - Rechtsanwalt B. _____ z.H. der Beschwerdeführerin
 - Amt für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern, Rechtsdienst
 - Staatssekretariat für Wirtschaft – SECO

Der Kammerpräsident:

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 Bun-

desgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht (BGG; SR 173.110) geführt werden.