

200 23 39 ALV
JAP/GET/STA

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

Urteil des Einzelrichters vom 8. Februar 2023

Verwaltungsrichter Jakob
Gerichtsschreiber Germann

A. _____
Beschwerdeführerin

gegen

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

betreffend Einspracheentscheid vom 15. Dezember 2022



Sachverhalt:

A.

Nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der B. _____ AG meldete sich die ... geborene A. _____ (nachfolgend Versicherte bzw. Beschwerdeführerin) am 28. September 2021 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an (Akten der Arbeitslosenkasse Unia [nachfolgend Unia bzw. Beschwerdegegnerin], [act. II] 143 f.). Am 20. Oktober 2021 beantragte die Versicherte Arbeitslosenentschädigung ab 28. September 2021 (act. II 150-153). Am 7. November 2021 meldete sie sich beim RAV ab (act. II 105), nachdem sie (gemäss eigenen Angaben) eine neue Anstellung angetreten hatte (vgl. Beschwerde, S. 2). Mit Verfügung vom 3. Januar 2022 (act. II 88-91) stellte die Unia die Versicherte für die Dauer von 35 Tagen ab 1. Oktober 2021 in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung ein, mit der Begründung, die Arbeitslosigkeit sei selbstverschuldet, da die Versicherte das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst habe. Mit weiterer Verfügung vom 2. März 2022 (act. II 74-76) forderte die Unia den Betrag von Fr. 1'987.40 für bereits ausbezahlte Taggelder betreffend die Kontrollperiode Oktober 2021 zurück. Die gegen beide Verfügungen erhobenen Einsprachen wies die Unia mit Entscheid vom 15. Dezember 2022 (act. II 27-33) ab.

B.

Dagegen erhob die Versicherte mit undatierter, an die Unia gerichteter und von dieser mit Schreiben vom 17. Januar 2023 an das Verwaltungsgericht des Kantons Bern weitergeleiteter Eingabe Beschwerde. Sie beantragt sinngemäss die Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheides vom 15. Dezember 2022 bzw. den Verzicht auf eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung sowie der geltend gemachten Rückforderung. Ferner reichte sie eine Bestätigung vom 8. Januar 2023 ins Recht, wonach sie zwischen Juli und November 2021 online psychologisch betreut worden sei (Akten der Beschwerdeführerin [act. I] 1).

Mit Beschwerdeantwort vom 26. Januar 2023 beantragt die Beschwerdegegnerin die Abweisung der Beschwerde.

Erwägungen:

1.

1.1 Der angefochtene Entscheid ist in Anwendung von Sozialversicherungsrecht ergangen. Die Sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Verwaltungsgerichts beurteilt gemäss Art. 57 des Bundesgesetzes vom 6. Oktober 2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) i.V.m. Art. 54 Abs. 1 lit. a des kantonalen Gesetzes vom 11. Juni 2009 über die Organisation der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft (GSOG; BSG 161.1) Beschwerden gegen solche Entscheide. Die Beschwerdeführerin ist im vorinstanzlichen Verfahren mit ihren Anträgen nicht durchgedrungen, durch den angefochtenen Entscheid berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung, weshalb sie zur Beschwerde befugt ist (Art. 59 ATSG). Die örtliche Zuständigkeit ist gegeben (Art. 100 Abs. 3 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die 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 grundsätzlich einzutreten.

1.2 Anfechtungsobjekt bildet der die Verfügungen vom 3. Januar 2022 (act. II 88-91) und 2. März 2022 (act. II 74-76) bestätigende Einspracheentscheid vom 15. Dezember 2022 (act. II 27-33).

Streitig und zu prüfen ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung im Umfang von 35 Tagen wegen selbstver-

schuldeter Arbeitslosigkeit sowie die Rückforderung von Fr. 1'987.40 für zuviel ausgerichtete Taggelder. Soweit sich die Beschwerdeführerin hinsichtlich des geltend gemachten Anspruchs auf Taggeld auf den guten Glauben beruft (Beschwerde, S. 1), betrifft dies die Erlassvoraussetzungen (Art. 25 Abs. 1 Satz 2 ATSG i.V.m. Art. 4 f. der Verordnung vom 11. September 2002 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSV; SR 830.11), worüber die Beschwerdegegnerin nicht verfügt hat und worauf mangels eines Anfechtungsgegenstandes folglich nicht einzutreten ist.

1.3 Da der Streitwert bei einer Einstelldauer von 35 Tagen unter Fr. 20'000.-- liegt (Fr. 140.-- [vgl. act. II 107] x 35 = Fr. 4'900.--), fällt die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zuständigkeit (Art. 57 Abs. 1 GSOG).

1.4 Das Gericht überprüft den angefochtenen Entscheid frei und ist an die Begehren der Parteien nicht gebunden (Art. 61 lit. c und d ATSG; Art. 80 lit. c Ziff. 1 und Art. 84 Abs. 3 VRPG).

2.

2.1 Die versicherte Person hat Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, sofern die Voraussetzungen gemäss Art. 8 Abs. 1 AVIG erfüllt sind. Die Arbeitslosenentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet. Für eine Woche werden fünf Taggelder ausbezahlt (Art. 21 AVIG).

2.2

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 Ver-

bleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV).

Von einer freiwilligen Preisgabe der Beschäftigung im Sinne einer Selbstkündigung kann gemäss den massgebenden staatsvertraglichen Bestimmungen dann nicht gesprochen werden, wenn eine versicherte Person die Beschäftigung nicht von sich aus aufgibt, sondern vom Arbeitgeber oder durch die Entwicklung am Arbeitsplatz zur Kündigung gedrängt wird. Gleiches gilt für den Fall, da die versicherte Person für das Verlassen der Stelle legitime Gründe zu nennen vermag (BGE 124 V 234 E. 4b aa S. 238; ARV 2009 S. 265 E. 2.2).

2.2.2 Nach der Rechtsprechung ist bei der Prüfung der Frage, ob der versicherten Person ein Verbleiben am bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr zumutbar gewesen sei, ein strenger Massstab anzulegen (SVR 1997 ALV Nr. 105 S. 323 E. 1). Dass die Art der Beschäftigung oder das Betriebsklima den Wünschen der versicherten Person nicht entsprochen haben, genügt zur Annahme der Unzumutbarkeit nicht (ARV 1986 S. 95 E. 2). Auch ein gespanntes Verhältnis zu Vorgesetzten oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des früheren Arbeitgebers begründet für sich allein keine Unzumutbarkeit (BGE 124 V 234 E. 4b bb S. 239; ARV 1986 S. 92 E. 2b; Entscheidung des Bundesgerichts [BGer] vom 9. Juni 2017, 8C_66/2017, E. 2).

Schliesslich muss Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel) belegt sein, wobei die Zumutbarkeit zum Verbleiben strenger beurteilt wird als die Zumutbarkeit zum Antritt einer neuen Stelle (BGE 124 V 234 E. 4b bb S. 238; ARV 2009 S. 265 E. 2.2; BGer 8C_66/2017, E. 2 und E. 4.3).

2.3 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).

3.

3.1 Die Beschwerdegegnerin hat im angefochtenen Einspracheentscheid vom 15. Dezember 2022 (act. II 27-33) den Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit als erfüllt beurteilt, da die Beschwerdeführerin ohne Zusicherung einer neuen Beschäftigung ihre bisherige Arbeitsstelle selbst gekündigt habe (act. II 29, Ziff. 4), wobei ihr der dortige Verbleib zumindest vorübergehend noch zumutbar gewesen wäre (act. II 29 f., Ziff. 5).

3.1.1 Aus den Akten folgt, dass die Beschwerdeführerin sowohl bei der Anmeldung zur Arbeitsvermittlung beim RAV als auch im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung angab, das Arbeitsverhältnis sei durch die B._____ AG (mündlich) gekündigt worden (act. II 143; 151). Demgegenüber gab Letztere in der Arbeitgeberbescheinigung an, die Beschwerdeführerin habe (mündlich) gekündigt (act. II 125). Aus der von der Arbeitgeberin gleichzeitig ins Recht gereichten und an sie gerichteten SMS der Beschwerdeführerin vom 24. September 2021 (act. II 96 f.), deren Echtheit die Beschwerdeführerin nicht in Frage stellt (vgl. Beschwerde, S. 1, dritter Abschnitt), geht klar hervor, dass sie eine Kündigung seitens der Arbeitgeberin wünschte respektive von einer Selbstkündigung allein aus arbeitslosenversicherungsrechtlichen Gründen absah bzw. absehen wollte. Diesen Sachverhalt bestreitet die Beschwerdeführerin auch im vorliegenden Beschwerdeverfahren nicht. Wer effektiv (mündlich) gekündigt hat – die Beschwerdeführerin oder die Arbeitgeberin –, ist zwar aufgrund der Akten nicht abschliessend eruierbar, letztlich jedoch unerheblich. Denn unbestritten ist, dass das Arbeitsverhältnis aufgelöst wurde und die Initiative hierzu im Lichte der aktenkundigen SMS vom 24. September 2021 aus-

schliesslich von der Beschwerdeführerin ausging respektive die Ursache der Arbeitslosigkeit in deren Willensentschluss zu suchen ist. Zwar führt sie die Kündigung auf das ihres Erachtens negative Arbeitsumfeld bei der damaligen Arbeitgeberin zurück. Abgesehen davon, dass dieser Aspekt im Rahmen der Zumutbarkeit hinsichtlich eines weiteren Verbleibens an der bisherigen Arbeitsstelle zu prüfen ist (vgl. E. 3.1.2 sogleich), bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass die Beschwerdeführerin von der Arbeitgeberin zu einer Kündigung – im Sinne einer entsprechenden rechtsgestaltenden Willensäusserung bzw. Willenserklärung (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Auflage, 2012, N. 2 zu Art. 335 des Schweizerischen Obligationenrechts [OR; SR 220]) – gedrängt worden wäre (vgl. E. 2.2.1 vorne) oder sie einer Kündigung durch die Arbeitgeberin zuvorkam, so dass von einer Kündigung durch diese auszugehen wäre (vgl. BARBARA KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Aufl. 2019, S. 209).

Demnach hat die Beschwerdeführerin die Arbeitslosigkeit grundsätzlich selber herbeigeführt, zumal ihr im Zeitpunkt der Kündigung keine Beschäftigung zugesichert war (act. II 144). Liegt somit zumindest faktisch eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Beschwerdeführerin selbst vor, so ist die Frage der Einstellung in der Anspruchsberechtigung mit der Beschwerdegegnerin unter dem Blickwinkel von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIG zu prüfen (vgl. E. 2.2.1 vorne; Entscheid des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; heute BGer] vom 8. Oktober 2002, C 392/00, E. 4.1).

3.1.2 Zur Zumutbarkeit eines Verbleibens bei der bisherigen Arbeitgeberin bringt die Beschwerdeführerin vor, bereits während der ersten Wochen der Anstellung sei ihr der "extreme Alkoholkonsum" innerhalb des Arbeitsteams aufgefallen, wobei sie sich ihren "Partys" nie angeschlossen habe. Die richtigen Probleme hätten aber Ende August 2021 im Hinblick auf ... begonnen, wobei zwischen ihr (...) und ihrem Vorgesetzten Uneinigkeit betreffend Notwendigkeit und Nutzen der ... bestanden habe. Namentlich habe sie sich geweigert, ... zu kontrollieren. Auch seien "Gerüchte" und "hasserfüllte Kommentare" über sie verbreitet worden. Weiter habe sie erfahren, nicht korrekt entlohnt worden zu sein, wobei sie aufgrund des fehlenden Arbeitsvertrages nicht über die Lohnansprüche informiert gewesen

sei (vgl. act. II 40 f.; Beschwerde). Damit macht die Beschwerdeführerin geltend, der Verbleib an der bisherigen Stelle sei unzumutbar gewesen und in der Folge der kündigungsbedingte Eintritt der Arbeitslosigkeit entschuldbar.

Mit Blick auf diese Vorbringen ist zunächst zu beachten, dass die Beweislage im Anwendungsfall von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV (Kündigung durch den Arbeitnehmer; vgl. E. 3.1.1 vorne) dadurch gekennzeichnet ist, dass die Zumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle vermutet wird (Entscheid des BGer vom 7. November 2018, 8C_513/2018, E. 2.2). Diese Vermutung kann durch den Beweis des Gegenteils umgestossen werden, wobei indessen vom Versicherten nicht ein strikter Nachweis zu verlangen ist und die rechtsanwendenden Behörden im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes verpflichtet sind, allenfalls weitere Abklärungen zum Arbeitsverhältnis und zu den Umständen seiner Auflösung vorzunehmen, wenn aufgrund der Akten Anhaltspunkte für die Unzumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle bestehen (vgl. EVG C 392/00, E. 4.2).

Die von der Beschwerdeführerin hinsichtlich des Arbeitsumfeldes geäusserten Vorwürfe sind aktenmässig nicht belegt und es bestehen keine Anhaltspunkte, welche ihre Darstellung auch nur ansatzweise bestätigen. Von weiteren diesbezüglichen Abklärungen ist in antizipierter Beweiswürdigung (BGE 144 V 361 E. 6.5 S. 368) jedoch abzusehen. Denn selbst wenn auf die Schilderungen der Beschwerdeführerin abgestellt wird, vermöchten sie eine Unzumutbarkeit des (zumindest vorübergehenden) Verbleibens an der damaligen Arbeitsstelle nicht zu rechtfertigen. Wie in E. 2.2.2 vorne dargelegt, begründet ein gespanntes Arbeitsverhältnis noch keine Unzumutbarkeit im Sinne der Rechtsprechung (vgl. auch KUPFER BUCHER, a.a.O., S. 208). Dabei verkennt das Gericht nicht, dass die geschilderte Situation für die Beschwerdeführerin schwierig war. Wie die Beschwerdegegnerin jedoch richtigerweise darlegte (act. II 29, Ziff. 5), wäre es ihr mit Blick auf den strengen Massstab, welche die Rechtsprechung hinsichtlich der Zumutbarkeit eines Verbleibens an einer bisherigen Arbeitsstelle anlegt (vgl. E. 2.2.2 vorne), unter den gegebenen Umständen zumutbar gewesen, das damalige Arbeitsverhältnis zumindest vorübergehend noch beizubehalten und sich aus dieser bestehenden Situation heraus um eine neue Arbeitsstelle

zu bemühen. So geht denn auch aus der SMS vom 24. September 2021 (act. II 96 f.) hervor, dass kein akuter Vorfall im Arbeitsumfeld zur sofortigen Preisgabe der Arbeitsstelle geführt hat bzw. die unmittelbare Unzumutbarkeit eines (auch nur vorübergehenden) Verbleibens hätte zu begründen vermögen. Vielmehr scheint die Erkenntnis der Beschwerdeführerin eher allmählich gereift zu sein, aufgrund der von ihr geschilderten belastenden Verhältnisse die Arbeitsstelle aufgeben zu wollen.

Was ferner die monierten, angeblich unkorrekten Lohnzahlungen sowie den fehlenden Arbeitsvertrag anbelangt ist festzuhalten, dass offensichtlich keiner dieser Faktoren zum Entscheid der Beschwerdeführerin beigetragen hat, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Damit kann auch insoweit offen bleiben, ob die Vorwürfe der Beschwerdeführerin zutreffen. Hinsichtlich des Arbeitsvertrages ist immerhin festzuhalten, dass arbeitsrechtlich grundsätzlich – vorbehältlich Art. 4 Abs. 2 des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes – keine Formvorschriften bestehen.

Schliesslich sind auch keine gesundheitlichen Gründe erstellt, welche den Schluss auf eine Unzumutbarkeit eines (vorübergehenden) Verbleibens bei der bisherigen Arbeitgeberin begründen, erfüllt doch die ins Recht gelegte und von einer Sozialpädagogin unterzeichnete Bestätigung vom 8. Januar 2023 (act. I 1) die beweismässigen Voraussetzungen an ein eindeutiges ärztliches Zeugnis nicht (vgl. E. 2.2.2 vorne). Soweit die Beschwerdeführerin damit geltend macht, das Arbeitsumfeld bei der B._____ AG habe wesentlich dazu beigetragen, dass sie sich in Therapie habe begeben müssen (Beschwerde, S. 1, fünfter Abschnitt), so ist darauf hinzuweisen, dass das nämliche Attest einen solchen Sachverhalt nicht bestätigt und darin ohnehin allein eine im Juli 2021 beginnende psychologische Online-Beratung bescheinigt wird, wohingegen die Beschwerdeführerin die Arbeitsstelle bei der B._____ AG erst im August 2021 (act. II 125; 151) antrat. Damit kann die Beschwerdeführerin so oder anders nichts zu ihren Gunsten aus der Bestätigung vom 8. Januar 2023 ableiten.

3.2 Demnach hat die Beschwerdeführerin ihre Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV selbst verschuldet, womit die Einstellung in der Anspruchsberechtigung grundsätzlich zu Recht erfolgte.

3.3 Zur Angemessenheit der verfügten Sanktion von 35 Einstelltagen (vgl. E. 2.3 vorne) ist Folgendes festzuhalten:

Bei der mit Verfügung vom 3. Januar 2022 festgesetzten (act. II 88-91) und im angefochtenen Einspracheentscheid vom 15. Dezember 2022 bestätigten (act. II 27-33) Einstelldauer in der Anspruchsberechtigung von 35 Tagen geht die Beschwerdegegnerin von einem schweren Verschulden im unteren Bereich aus, was in Würdigung der gesamten objektiven und subjektiven Umstände einer Ermessensprüfung (vgl. E. 2.3 vorne) standhält: Zu berücksichtigen ist, dass sich die Beschwerdeführerin bei der faktisch durch sie mit sofortiger Wirkung erfolgten Vertragsauflösung (vgl. E. 3.1.1 vorne) auf keine objektive Faktoren berufen kann, welche ihr Verhalten rechtfertigten. Weder riet ihr die behandelnde Sozialpädagogin im Bericht vom 8. Januar 2023 (act. I 1) zu einer solchen Vorgehensweise (vgl. E. 3.1.2 vorne) noch ist dem Dargelegten zufolge ersichtlich, dass die Arbeitgeberin sie zu einem solchen Schritt gedrängt haben könnte (vgl. E. 3.1.1 vorne). Demnach besteht kein Anlass für ein Abweichen von der in Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV statuierten Regel, wonach ein schweres Verschulden dann vorliegt, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle – bei gleichzeitig fehlender Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle – aufgegeben hat (vgl. E. 2.3 vorne). Auch korrespondiert das Sanktionsmass mit den Weisungen des SECO (vgl. AVIG-Praxis ALE, Einstellraster, D75/1.D; abrufbar unter <www.arbeit.swiss>; zur Bedeutung von Verwaltungsweisungen, vgl. BGE 147 V 79 E. 7.3.2 S. 82, 146 V 224 E. 4.4.2 S. 228), wonach im Falle einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die versicherte Person oder im gegenseitigen Einvernehmen ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle von einem schweren Verschulden auszugehen ist. Somit ist unter den dargelegten Umständen ein triftiger Grund, der ein Eingreifen ins Ermessen der Verwaltung im Sinne einer Herabsetzung des Einstellmasses rechtfertigen würde, nicht gegeben.

4.

4.1 Zu prüfen bleibt die mit Verfügung vom 2. März 2022 (act. II 74-76) festgesetzte und im angefochtenen Einspracheentscheid vom 15. Dezember 2022 (act. II 27-33) bestätigte Rückforderung im Betrag von Fr. 1'987.40.

4.2

4.2.1 Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung gilt nur für Tage, für die die arbeitslose Person die Voraussetzungen der Anspruchsberechtigung erfüllt (Art. 30 Abs. 3 Satz 1 AVIG). Der Vollzug der Einstellung fällt binnen sechs Monaten, nachdem die Einstellungsfrist zu laufen begonnen hat, dahin (Satz 4). Eine Einstellung infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit beginnt mit dem ersten Tag nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Art. 45 Abs. 1 lit. a AVIV), während dem die Einstelltage ab dem ersten Tag der Erfüllung sämtlicher Anspruchsvoraussetzungen getilgt werden können (ARV 1987 S. 42 E. 3a; KUPFER BUCHER, a.a.O., S. 235).

4.2.2 Ist die versicherte Person beim Erlass der Einstellungsverfügung nicht mehr anspruchsberechtigt, so sind die Einstelltage mittels Rückforderung (Art. 95 Abs. 1 AVIG in Verbindung mit Art. 25 Abs. 1 ATSG) der ausbezahlten Taggelder zu tilgen (AVIG-Praxis ALE, D50). Danach können zu Unrecht bezogene Geldleistungen, die auf einer formell rechtskräftigen Verfügung beruhen, unabhängig davon, ob die zur Rückforderung Anlass gebenden Leistungen förmlich oder formlos verfügt worden sind, nur zurückgefordert werden, wenn entweder die für die Wiedererwägung (wegen zweifelloser Unrichtigkeit und erheblicher Bedeutung der Berichtigung [Art. 53 Abs. 2 ATSG]) oder die für die prozessuale Revision (wegen vorbestandener neuer Tatsachen oder Beweismittel [Art. 53 Abs. 1 ATSG]) bestehenden Voraussetzungen erfüllt sind (vgl. Entscheid des BGer vom 7. September 2015, 8C_789/2014, E. 2.1). Praxisgemäss beginnt die relative 90-tägige Revisionsfrist (Art. 55 Abs. 1 ATSG i.V.m. Art. 67 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren [VwVG; SR 172.021]) zu laufen, sobald bei der Partei eine sichere Kenntnis über die neue erhebliche Tatsache oder das entscheidende Beweismittel vorhanden ist. Blosser Vermutungen oder gar Gerüchte genügen dagegen

nicht und vermögen den Lauf der Revisionsfristen nicht in Gang zu setzen (vgl. Entscheid des BGer vom 27. Juni 2018, 8C_132/2018, E. 2.2.1). Schliesslich muss die Rückforderung gemäss SECO innerhalb der 6-monatigen Einstellungsfrist verfügt werden (AVIG-Praxis ALE, D50).

4.3 Bei Erlass der Einstellungsverfügung vom 3. Januar 2022 (act. II 88-91) war das Taggeld für die Kontrollperiode Oktober 2021 bereits ausbezahlt (22. November 2021 [act. II 106]) und die Abmeldung bereits erfolgt (7. November 2021 [act. II 105]), womit die Beschwerdeführerin (im Zeitpunkt der Einstellungsverfügung) nicht mehr anspruchsberechtigt war (vgl. E. 2.2.2 vorne) respektive die Ausrichtung der Leistung unter den gegebenen Umständen zu Unrecht erfolgte. Insoweit die Einstellung nicht mehr mit den noch zustehenden Taggeldern getilgt werden konnte (vgl. act. II 87), ist die Beschwerdegegnerin grundsätzlich zu Recht zur Rückforderung der bereits ausgerichteten Taggelder geschritten.

Die Rückforderungsverfügung erging am 2. März 2022 (act. II 74-76) und damit ausserhalb der 30tägigen Frist, innert welcher die Beschwerdegegnerin voraussetzungslos auf die ausbezahlte Arbeitslosenentschädigung betreffend die Kontrollperiode Oktober 2021 hätte zurückkommen können (BGE 129 V 110). Damit machte sie die Rückforderung der formlos zugesprochenen Taggelder zu Recht von der Erfüllung eines Rückkommensgrundes im Sinne von Art. 53 ATSG abhängig (vgl. E. 4.2.2 vorne; act. II 30, Ziff. 8). Dieser ist vorliegend in Form einer prozessualen Revision (Art. 53 Abs. 1 ATSG) gegeben, wobei offen bleiben kann, ob die neue erhebliche und revisionsbegründende Tatsache in Form der Einstellungsverfügung vom 3. Januar 2022 zu erblicken ist – wovon die Beschwerdegegnerin auszugehen scheint (act. II 30, Ziff. 8) – oder aber mit der sicheren Kenntnis (vgl. E. 4.2.2 vorne) des der Einstellungsverfügung zugrunde liegenden Sachverhalts gegeben war: Was die Einstellungsverfügung vom 3. Januar 2022 anbelangt, so erging diese nach Kenntnis der Leistungszusprache betreffend die Kontrollperiode Oktober 2021, womit insoweit der Tatbestand einer erheblichen neuen Tatsache offensichtlich erfüllt wäre. Was die Frage nach der Kenntnis des der nämlichen Verfügung zugrunde liegenden Sachverhalts anbelangt, so geht aus den Akten hervor, dass die Beschwerdegegnerin erst nach weiteren Abklärungen En-

de Dezember 2021 vom Umstand sichere Kenntnis hatte, wonach die Beschwerdeführerin – entgegen ihren ursprünglichen Angaben – faktisch selber das Arbeitsverhältnis aufgelöst hat (vgl. E. 3.1.1 vorne; act. II 95-97). Demgegenüber waren im Zeitpunkt der Auszahlung der Taggelder der Kontrollperiode Oktober 2021 (act. II 106) noch nicht alle im konkreten Einzelfall erheblichen Umstände (BGE 148 V 217 E. 5.2.1 S. 223, 112 V 180 E. 4a S. 181) zugänglich, welche zuverlässig auf eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit mit Sanktionsfolge (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV) schliessen liessen. Diesen Umstand hat die Beschwerdegegnerin zudem nicht zu vertreten. Damit hat sie mit der am 2. März 2022 verfügten Rückforderung sowohl die – weisungsmässig vorausgesetzte – sechsmonatige Einstellungsfrist (Beginn der Arbeitslosigkeit am 1. Oktober 2021 [act. II 107]) als auch die für die prozessuale Revision von Verfügungen geltenden Fristen erfüllt (vgl. E. 4.2.2 vorne).

Schliesslich wird die Rückforderung in masslicher Hinsicht (Fr.1'987.40; vgl. act. II 74; 106) zu Recht nicht bestritten, womit es sein Bewenden hat.

4.4 Zusammenfassend besteht der angefochtene Einspracheentscheid vom 15. Dezember 2022 zu Recht und die dagegen gerichtete Beschwerde ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.

5.

5.1 Verfahrenskosten sind in Anwendung von Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. a ATSG keine zu erheben.

5.2 Bei diesem Ausgang des Verfahrens besteht kein Anspruch auf eine Parteientschädigung (Umkehrschluss aus Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. g ATSG).

Demnach entscheidet der Einzelrichter:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.
2. Es werden weder Verfahrenskosten erhoben noch wird eine Parteienschädigung zugesprochen.
3. Zu eröffnen (R):
 - A. _____
 - 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.