

200 23 644 ALV  
LOU/IMD/WSI

**Verwaltungsgericht des Kantons Bern**  
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

**Urteil des Einzelrichters vom 1. Februar 2024**

Verwaltungsrichter Loosli  
Gerichtsschreiber Imhasly

**A.** \_\_\_\_\_  
vertreten durch Rechtsanwalt B. \_\_\_\_\_  
Beschwerdeführerin

gegen

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

betreffend Einspracheentscheid vom 9. August 2023



## **Sachverhalt:**

### **A.**

Die 1975 geborene A.\_\_\_\_\_ (Versicherte bzw. Beschwerdeführerin) bezog ab dem 5. Dezember 2022 Arbeitslosenentschädigung (Akten des Amts für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern [AVA bzw. Beschwerdegegner], Dossier Arbeitslosenkasse ... [act. II] pag. 111). Ab dem 16. Januar 2023 war sie im Zwischenverdienst bei der C.\_\_\_\_\_ AG (Arbeitgeberin) als ... angestellt (act. II pag. 113 ff.). Nach Einholen einer Stellungnahme bezüglich der Auflösung dieses Arbeitsverhältnisses per 6. Februar 2023 (act. II pag. 209 f.) stellte das AVA die Versicherte mit Verfügung vom 23. Februar 2023 (act. II pag. 200 ff.) wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 7. Februar 2023 für 24 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Die Versicherte erhob dagegen am 2. März 2023 Einsprache (act. II pag. 144 ff.). Nach Abklärungen bei der Arbeitgeberin (act. II pag. 50, 69 ff., 75 f., 83 f.119 ff.) und diesbezüglichen Stellungnahmen der nunmehr anwaltlich vertretenen Versicherten (act. II pag. 11 ff., 22 ff.) hiess das AVA die Einsprache mit Einspracheentscheid vom 9. August 2023 (act. II pag. 5 ff.) teilweise gut und reduzierte die verfügte Sanktion von 24 auf 19 Einstelltage.

### **B.**

Hiergegen erhob die Versicherte, vertreten durch Rechtsanwalt B.\_\_\_\_\_, mit Eingabe vom 14. September 2023 Beschwerde mit dem Rechtsbegehren, der angefochtene Entscheid vom 9. August 2023 sei aufzuheben und der Beschwerdeführerin sei die volle Anspruchsberechtigung für Arbeitslosengelder ab dem 7. Februar 2023 zuzusprechen; dies unter Kosten- und Entschädigungsfolge.

Mit Beschwerdeantwort vom 16. Oktober 2023 schliesst der Beschwerdegegner 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. 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 einzutreten.

**1.2** Angefochten ist der Einspracheentscheid vom 9. August 2023 (act. II pag. 5 ff.). Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 7. Februar 2023 für 19 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.

**1.3** Bei einer Einstelldauer von 19 Tagen und einem Taggeldanspruch von Fr. 74.05 (act. II pag. 111) liegt der Streitwert mit Fr. 1'406.95 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** 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 selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit erfasst Verhaltensweisen der versicherten Person, die eine Verletzung der Pflicht, Arbeitslosigkeit zu vermeiden, bedeuten (ARV 2014 S. 147 E. 3.1). Die Arbeitslosigkeit gilt insbesondere dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV).

**2.2** Nach der Rechtsprechung ist bei der Prüfung der Frage, ob der versicherten Person ein Verbleiben am bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr zumutbar gewesen sei, ein strenger Massstab anzulegen (SVR 1997 ALV Nr. 105 S. 323 E. 1).

**2.3** Zweck der Einstellung als versicherungsrechtliche Sanktion ist die angemessene Mitbeteiligung des Versicherten am Schaden, den er durch sein pflichtwidriges Verhalten der Arbeitslosenversicherung natürlich und adäquat kausal verursacht hat (BGE 124 V 225 E. 2b S. 227; ARV 2014 S. 147 E. 3.1).

## **3.**

**3.1** Die Beschwerdeführerin schloss mit der Arbeitgeberin am 16. Januar 2023 einen unbefristeten Arbeitsvertrag als ... im Objekt "D.\_\_\_\_\_" mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 19.5 Stunden ab (act. II pag. 113). Vereinbart wurde eine dreimonatige Probezeit; für die Kündigungsfristen wurde auf die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertra-

ges für die ...branche (GAV) verwiesen. Dieser sieht eine Kündigungsfrist von sieben Tagen innerhalb der Probezeit vor (Art. 17.2 lit. a GAV [vgl. <...>]). Die Arbeitszeit wurde an jeweils sechs Tagen pro Woche zu (normalerweise) 3.25 Stunden täglich geleistet (vgl. act. II pag. 117 f.), davon 1.75 Stunden in der Abendschicht (act. II pag. 145; Beschwerde, S. 4 Ziff. III./1.). Dieses Arbeitsverhältnis wurde per 6. Februar 2023 aufgelöst (vgl. act. II pag. 118; Beschwerde, S. 4 Ziff. III./1.).

**3.2** Bezüglich der hier strittigen Frage, von welcher Partei das Arbeitsverhältnis aufgelöst wurde, äusserte sich die Arbeitgeberin zunächst widersprüchlich: In den Bescheinigungen vom 21. März 2023 über den Zwischenverdienst im Januar bzw. Februar 2023 (act. II pag. 117 f., 119 f.) führte sie jeweils aus, die Arbeitnehmerin (Beschwerdeführerin) habe das Arbeitsverhältnis per 6. Februar 2023 gekündigt (act. II pag. 118, 120, jeweils Ziff. 15), während sie in der Arbeitgeberbescheinigung vom 21. März 2023 (act. II pag. 121 f.) angab, die Arbeitgeberin habe das Arbeitsverhältnis am 31. März 2023 per 6. Februar 2023 aufgelöst (act. II pag. 121 Ziff. 10). Im weiteren Verlauf des Verfahrens legte sich die Arbeitgeberin auf eine Kündigung durch die Beschwerdeführerin fest (E-Mail vom 20. April 2023 [act. II pag. 72 f., 75] und vom 25. Mai 2023 [act. II pag. 50]) und reichte am 25. Mai 2023 eine entsprechend angepasste Arbeitgeberbescheinigung ein (act. II pag. 47 f., insb. Ziff. 10). Die Beschwerdeführerin bestreitet dies und stellt sich auf den Standpunkt, die Arbeitgeberin habe das Arbeitsverhältnis gekündigt. Aus den Akten ergibt sich diesbezüglich das Folgende:

**3.2.1** Mit WhatsApp-Nachricht vom 30. Januar 2023 (act. II pag. 13 ff. [Übersetzung vom 28. Juni 2023 des in ... verfassten Originals]) teilte die Beschwerdeführerin ihrer direkten Vorgesetzten mit, an jenem Morgen habe ihr früherer Chef sie angerufen. Er möchte, dass sie wieder für ihn arbeite. Sie habe sich einverstanden erklärt. Mit der Abendarbeit bei der D. \_\_\_\_\_ höre sie auf. Sie werde weiterhin tagsüber bei der D. \_\_\_\_\_ arbeiten. Sie arbeite noch bis Samstag und werde am Samstag den Schlüssel übergeben. Die Vorgesetzte bestätigte dies mit "Alles klar".

Am 31. Januar 2023 informierte die Vorgesetzte die Beschwerdeführerin ebenfalls per WhatsApp darüber, dass sie die beiden Schichten einer ande-

ren Angestellten habe geben müssen. Sie habe der Beschwerdeführerin ihre Kündigung bereits geschickt. Sie bat die Beschwerdeführerin, der neuen Mitarbeiterin am Freitag und am Samstag zu zeigen, was zu tun sei, dann könne sie am Montag getrost mit der neuen Arbeit anfangen.

Hierauf schrieb die Beschwerdeführerin zurück und teilte mit, dass sie das nicht verstanden habe. Sie fragte die Vorgesetzte, ob sie der neuen Mitarbeiterin auch die Mittagsschicht gegeben habe, was diese bestätigte.

**3.2.2** Mit Schreiben vom 31. Januar 2023 (act. II pag. 204 f.) teilte die Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin mit, dass sie das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist per 6. Februar 2023 auflöse. Die Beschwerdeführerin ihrerseits gelangte mit Schreiben vom 2. Februar 2023 (act. II pag. 203) an die Arbeitgeberin und führte aus, der am 16. Januar 2023 unterzeichnete Arbeitsvertrag werde "hiermit einseitig gekündigt". Die Kündigung sei durch die Arbeitnehmerin am Montag, den 30. Januar 2023 per WhatsApp angekündigt worden. Am Dienstag, 31. Januar 2023 sei die Ankündigung wiederum per WhatsApp bestätigt worden. Die Vorgesetzte habe im Schreiben mitgeteilt, sie habe das Kündigungsschreiben schon verschickt. Seither habe die Beschwerdeführerin kein Bestätigungsschreiben oder ähnliches Schreiben erhalten.

**3.3** Nach dem hiervor Dargelegten steht fest, dass die Beschwerdeführerin der Arbeitgeberin bzw. ihrer direkten Vorgesetzten am 30. Januar 2023 (einem Montag) mittels WhatsApp-Nachricht unmissverständlich mitteilte, dass sie die Abendschicht im Umfang von täglich 1.75 Stunden nur noch bis zum Samstag (den 4. Februar 2023) wahrnehmen werde. Entgegen der Darstellung der Beschwerdeführerin kann darin nicht lediglich ein Vorschlag zur Änderung der Arbeitszeiten oder -bedingungen gesehen werden (Beschwerde, S. 10 Ziff. IV./5.). Vielmehr gab die Beschwerdeführerin bekannt, dass sie bereits ein Stellenangebot eines früheren Arbeitgebers (E. \_\_\_\_\_) angenommen hatte und stellte die Arbeitgeberin damit vor vollendete Tatsachen. In diesem Vorgehen ist eine einseitige Änderungskündigung durch die Beschwerdeführerin in Bezug auf die Arbeitszeit (lediglich noch 1.5 statt zuvor 3.25 Stunden täglich [vgl. E. 3.1 hiervor]) zu erblicken. Die Arbeitgeberin sah sich daraufhin aus organisatorischen Gründen veranlasst, auch die von der Beschwerdeführerin bislang verrich-

tete Mittagsschicht einer anderen Mitarbeiterin zuzuteilen ("Ich muss ihr beide Schichten geben" [WhatsApp, 31. Januar 2023, 14:20 Uhr; act. II pag. 13]) und damit das Arbeitsverhältnis gesamthaft aufzulösen. Die Tatsache, dass die Beschwerdeführerin (zunächst) gewillt war, die Mittagsschicht weiterhin zu verrichten, ändert nichts daran, dass sie es war, die mit ihrer einseitigen Ankündigung der Arbeitszeitreduktion den Anstoss für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gab. Es ist denn auch kein Grund ersichtlich, weshalb die Arbeitgeberin ansonsten das Arbeitsverhältnis hätte auflösen sollen. Unter diesen Umständen kann offen bleiben, wie es sich mit dem Kündigungsschreiben der Arbeitgeberin vom 31. Januar 2023 (act. II pag. 204 f.) – welches gemäss deren Stellungnahme vom 25. Mai 2023 (act. II pag. 50) entgegen dem Wortlaut des Schreibens bloss eine Bestätigung der Kündigung durch die Beschwerdeführerin darstellen soll – bzw. mit demjenigen der Beschwerdeführerin vom 2. Februar 2023 (act. II pag. 203) verhält. Es liegt eine Selbstkündigung durch die Beschwerdeführerin bzw. eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit vor, was grundsätzlich einen Einstellungsgrund gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG darstellt.

**3.4** Die Beschwerdeführerin bringt vor, durch die Aufnahme der Arbeitstätigkeit bei der E.\_\_\_\_\_ sei sie ihrer Schadenminderungspflicht nachgekommen, da sie in dieser Anstellung ab April 2023 mehr verdient habe, als ihr bei der C.\_\_\_\_\_ AG zugesichert worden sei (Beschwerde, S. 12 Rz. 8). Dieser Argumentation ist nicht zu folgen: Im unbefristet abgeschlossenen Arbeitsvertrag zwischen der C.\_\_\_\_\_ AG und der Beschwerdeführerin wurde eine wöchentliche Arbeitszeit von 19.5 Stunden pro Woche und ein Bruttostundenlohn von Fr. 24.03 vereinbart (act. II pag. 113). Demgegenüber schloss die Beschwerdeführerin mit der E.\_\_\_\_\_ – für welche Arbeitgeberin sie die Abendschicht bei der C.\_\_\_\_\_ AG aufgab – zunächst lediglich einen vom 3. bis zum 13. Februar 2023 befristeten Arbeitsvertrag auf Abruf. In diesem wurden sowohl eine tiefere Mindestarbeitszeit (15 Stunden pro Woche) als auch ein tieferer Stundenlohn (Fr. 19.49 plus Überstundenzuschlag) vereinbart (act. II pag. 206). Am 2. März 2023 schlossen die Parteien einen weiteren vom 2. bis zum 9. März 2023 befristeten Arbeitsvertrag zu denselben Bedingungen ab (act. II pag. 94 f.). Demnach trifft zwar zu, dass die Beschwerdeführerin im Rahmen des am 22. März 2023 abgeschlossenen, vom 1. April bis zum 15. August

2023 befristeten, Arbeitsvertrags (act. II 103 f.) ein Einkommen erzielte, welches über dem Verdienst bei der C.\_\_\_\_\_ AG lag (vgl. dazu Akten der Beschwerdeführerin [act. I] 13). Allerdings ist mit dem Beschwerdegegner (vgl. Beschwerdeantwort, S. 4 Art. 3) festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der Aufgabe der Abendschicht bei der C.\_\_\_\_\_ AG und dem Abschluss des vom 3. bis zum 13. Februar 2023 befristeten Arbeitsvertrags mit der E.\_\_\_\_\_ nicht davon ausgehen konnte, später einen längerfristigen Vertrag mit mehr abgerufenen Arbeitsstunden eingehen zu können. Fest steht, dass die – gemäss dem in E. 3.3 Dargelegten – von der Beschwerdeführerin verschuldete Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der C.\_\_\_\_\_ AG per 6. Februar 2023 zunächst eine Reduktion des Einkommens zur Folge hatte. Damit verletzte die Beschwerdeführerin unabhängig der Höhe der von der Arbeitslosenversicherung schlussendlich effektiv ausgerichteten Leistungen ihre Schadenminderungspflicht.

**3.5** Streitig ist des Weiteren, ob der Beschwerdeführerin das Verbleiben an der Arbeitsstelle bzw. die weitere Arbeit auch in der Abendschicht zugemutet werden konnte (vgl. E. 2.1 hiervor). Die Frage der Zumutbarkeit des Verbleibens an der bisherigen Arbeitsstelle ist nach Art. 16 AVIG zu beurteilen, wonach grundsätzlich jede Arbeit zumutbar ist (Abs. 1), ausser es sei einer der in Abs. 2 abschliessend aufgelisteten Ausnahmetatbestände erfüllt (BGE 124 V 62 E. 3b S. 63). Nach der Rechtsprechung ist die Zumutbarkeit jedoch beim Verbleiben am Arbeitsplatz strenger zu beurteilen als bei der Annahme einer neuen Stelle (SVR 1997 ALV Nr. 105 S. 324 E. 2a).

**3.5.1** In der Stellungnahme vom 16. Februar 2023 bezüglich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses (act. II pag. 209 f.) führte die Beschwerdeführerin gegenüber dem Beschwerdegegner erstmals sinngemäss aus, die vereinbarte und entschädigte Zeit von 1.75 Stunden in der Abendschicht habe nicht ausgereicht, um die anfallenden Arbeiten ordentlich auszuführen. Deswegen sei es ihr nicht zumutbar gewesen, weiterhin in der Abendschicht zu arbeiten. Diese Argumentation wiederholte sie im Wesentlichen in der Einsprache (act. II pag. 145) und in der Beschwerde (S. 10 Rz. 5).

**3.5.2** Die von der Beschwerdeführerin angeführten Gründe lassen nicht auf eine Unzumutbarkeit der Arbeit schliessen, zumal sich dafür in den Akten kein Beleg finden lässt. Insbesondere bezog sich die Beschwerdeführerin in der WhatsApp-Nachricht vom 30. Januar 2023 (act. II pag. 13 ff.), mittels welcher sie die Aufgabe der Abendschicht bekannt gab, mit keinem Wort auf die Unzumutbarkeit dieser Arbeit. Selbst wenn sich die Situation wie geschildert dargestellt hat, lässt sich daraus nicht der Schluss auf eine Unzumutbarkeit ziehen: Wie der Beschwerdegegner im angefochtenen Entscheid zu Recht ausführte, wäre es der Beschwerdeführerin freigestanden, ihre Arbeit am Ende der vorgesehenen Zeit niederzulegen, wenn sich die Arbeitgeberin tatsächlich geweigert haben sollte, die über die vereinbarte Zeit hinausgehende Arbeit zu entschädigen (act. II 5 f.). Die Argumentation der Beschwerdeführerin, sie wäre dadurch möglicherweise noch stärker in die Gefahr geraten, dass die Arbeitgeberin ihr gekündigt hätte, was seitens des Beschwerdegegners wiederum ihr angelastet worden wäre, ist rein spekulativ. Eine Unzumutbarkeit der Arbeit ist damit nicht erstellt.

#### **4.**

Zu prüfen bleibt die Angemessenheit der verfügten Sanktion von 19 Einstellungstagen.

**4.1** Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG) und nicht nach der tatsächlichen Dauer der Arbeitslosigkeit (BGE 113 V 154; SVR 2006 ALV Nr. 20 S. 71 E. 3.1 f.). Massgebend ist das Gesamtverhalten der versicherten Person, das unter Berücksichtigung aller wesentlichen Umstände des Einzelfalls, d.h. der objektiven und subjektiven Gegebenheiten zu würdigen ist (BGE 141 V 365 E. 4.1 S. 369). Die Dauer der Einstellung beträgt 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 lit. a - c AVIV). Die Einstellung gilt nur für Tage, für die die arbeitslose Person die Voraussetzungen der Anspruchsberechtigung erfüllt (Art. 30 Abs. 3 Satz 1 AVIG).

Innerhalb dieses Rahmens entscheiden die Organe der Arbeitslosenversicherung nach pflichtgemäsem Ermessen. Das Sozialversicherungsgericht

darf sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund anstelle desjenigen der Verwaltung setzen; die Rekursbehörde muss sich somit auf Gegebenheiten abstützen können, welche ihre abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (BGE 123 V 150 E. 2 S. 152; SVR 2020 ALV Nr. 11 S. 36 E. 3.3; ARV 2020 S. 95 E. 4.2).

Nach Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV liegt unter anderem ein schweres Verschulden vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben hat. Bei Einstellungen nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV kann Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV lediglich die Regel bilden, von welcher beim Vorliegen besonderer Umstände im Einzelfall abgewichen werden darf. Insoweit ist das Ermessen von Verwaltung und Sozialversicherungsrichter nicht auf eine Einstellungsdauer im Rahmen eines schweren Verschuldens beschränkt, sondern lässt auch eine mildere Sanktion zu (ARV 2005 S. 216 E. 2.3.1; vgl. auch BGE 130 V 125 E. 3.4.3 f. S. 130; SVR 2006 ALV Nr. 5 S. 16 E. 2.3).

**4.2** Die Einstelldauer von 19 Tagen liegt im untersten Bereich des mittelschweren Verschuldens (Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV). Unter Berücksichtigung des "Einstellrasters" gemäss AVIG-Praxis ALE (Randziffer D75 Ziff. 1.H/2), welches die Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit durch eine ungerechtfertigte Kündigung durch die versicherte Person als mittleres Verschulden qualifiziert, ist die gegenüber der Beschwerdeführerin ausgesprochene Sanktion nicht zu beanstanden. Mit der Ansiedlung der Sanktion im untersten Bereich des gesetzlich vorgesehenen Rahmens hat der Beschwerdegegner insbesondere auch der Tatsache Rechnung getragen, dass die von der Beschwerdeführerin zu verantwortende Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit Blick auf die Aufnahme einer Arbeitstätigkeit an einer anderen Stelle erfolgte. Der Beschwerdegegner hat damit den gesamten Umständen gebührend Rechnung getragen. Es ist dementsprechend auch kein triftiger Grund ersichtlich, der ein Eingreifen in die Ermessensausübung der Verwaltung rechtfertigen könnte.

## 5.

Nach dem Dargelegten lässt sich die Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 19 Tagen nicht beanstanden. Die Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 9. August 2023 (act. II pag. 5 ff.) ist damit abzuweisen.

## **6.**

**6.1** In Anwendung von Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. <sup>f</sup>bis ATSG (Umkehrschluss; vgl. auch BBl 2018 1639) sind keine Verfahrenskosten zu erheben.

**6.2** Bei diesem Verfahrensausgang 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.
2. Es werden weder Verfahrenskosten erhoben noch wird eine Parteientschädigung zugesprochen.

3. Zu eröffnen (R):

- Rechtsanwalt B. \_\_\_\_\_ z.H. der Beschwerdeführerin
- 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.