

ALV 200 2026 335
JAP/SAW/LAB

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

Urteil des Einzelrichters vom 11. Juni 2026

Verwaltungsrichter Jakob
Gerichtsschreiberin Baumann

A. _____
Beschwerdeführerin

gegen

Amt für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern
Recht und Dienste, Postfach, 3001 Bern
Beschwerdegegner



betreffend Einspracheentscheid vom 23. März 2026

Sachverhalt:

A.

Die 1971 geborene A._____ (Versicherte bzw. Beschwerdeführerin) stand seit Juni 2008 in einem Arbeitsverhältnis mit dem Verein B._____ bzw. mit der (im Jahr 2013 gegründeten) C._____ AG und wurde als ... in einem ... eingesetzt (Akten des Amtes für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern [AVA; Beschwerdegegner; act. II] 81 {pag. 325 f.}). Nach der arbeitgeberseitigen Kündigung des Arbeitsverhältnisses per Ende August 2025 (act. II 80 [pag. 324]) meldete sie sich am 3. Juni 2025 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an (act. II 45 [pag. 330]) und stellte am 14. Oktober 2025 Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. September 2025 (act. II 78 [pag. 315-318]). Nach Abklärungen zum Kündigungsgrund (act. II 44 f., 53 [pag. 230-334, 256]) und Gewährung des rechtlichen Gehörs (act. II 40, 43 [pag. 214-216, 228 f.]) stellte das AVA, Arbeitslosenkasse, die Beschwerdeführerin mit Verfügung vom 9. Dezember 2025 (act. II 36 [pag. 205 f.]) wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Umfang von 36 Tagen ab 1. September 2025 im Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ein. In teilweiser Guttheissung einer hiergegen erhobenen Einsprache (act. II 22, 28 [pag. 42-48, 188-190]) reduzierte das AVA, Recht und Dienste, das Einstellmass mit Entscheid vom 23. März 2026 (act. II 12 [pag. 18-24]) auf 31 Tage.

B.

Mit Eingabe vom 6. Mai 2026 hat die Versicherte Beschwerde erhoben und folgende Anträge gestellt:

- "1. Der Einspracheentscheid vom 23. März 2026 sei aufzuheben.
2. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 31 Tagen zu CHF 92.89 sei vollständig aufzuheben.
3. Eventualiter sei die Einstellung deutlich zu reduzieren, da kein schweres Verschulden vorliegt.
4. Herr D._____ sei als Zeuge einzuvernehmen, da er beim massgebenden Gespräch anwesend war.
5. Es seien die vollständigen Akten des AVA, der Arbeitslosenkasse und die Unterlagen der ehemaligen Arbeitgeberin beizuziehen."

Mit Beschwerdeantwort vom 27. Mai 2026 hat der Beschwerdegegner auf Abweisung der Beschwerde geschlossen.

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 lit. a 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 23. März 2026 (act. II 12 [pag. 18-24]). Streitig und zu prüfen ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Umfang von 31 Tagen ab 1. September 2025.

1.3 Bei einer Einstelldauer von 31 Tagen und einem um Fr. 92.89 tieferen Taggeld (vgl. act. II 12 [pag. 22]) liegt der Streitwert unter Fr. 30'000.--, weshalb 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 Abs. 1 lit. c Ziff. 1 und Art. 84 Abs. 3 VRPG).

2.

2.1 Nach Art. 17 Abs. 1 AVIG müssen Versicherte, die Versicherungsleistungen beanspruchen wollen, mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen.

2.2 Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG sind Versicherte in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos sind. Die Arbeitslosigkeit gilt namentlich dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV). Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV setzt jedoch keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 bzw. Art. 346 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR; SR 220) voraus. Es genügt, dass das allgemeine Verhalten Anlass zur Kündigung bzw. Entlassung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben. Mithin gehören dazu auch charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen (BGE 112 V 242 E. 1 S. 244; ARV 2016 S. 60 E. 5; SVR 2006 ALV Nr. 15 S. 51, C 223/05 E. 1).

Ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt dann vor, wenn und soweit der Eintritt oder das Andauern der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuzuschreiben ist, sondern in einem nach den

persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt. Dieses Verhalten muss gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) vom 21. Juni 1988 über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit (SR 0.822.726.8) vorsätzlich erfolgt sein, wobei Eventualvorsatz genügt. Folglich reicht es aus, dass das allgemeine Verhalten am Arbeitsplatz aus sachlich gerechtfertigten Gründen vom Arbeitgeber missbilligt wurde und die versicherte Person trotz Wissens um diese Missbilligung ihr Verhalten nicht geändert hat, womit sie dem Arbeitgeber Anlass zur Kündigung gab bzw. eine solche in Kauf nahm. Ausschlaggebend ist, ob die versicherte Person wissen konnte und musste, dass sie durch ihr Handeln womöglich eine Kündigung bewirkt (BGE 147 V 342 E. 6.1 S. 357; Urteil des Bundesgerichts [BGer] 8C_466/2007 vom 19. November 2007 E. 3.1; ARV 2016 S. 60 E. 5).

Eine versicherte Person kann nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV in der Anspruchsberechtigung nur eingestellt werden, wenn das ihr zur Last gelegte Verhalten in beweismässiger Hinsicht klar feststeht. Anders ausgedrückt darf nicht einzig auf die Aussagen des Arbeitgebers zu den Umständen der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses abgestellt werden, insbesondere nicht, wenn diese bestritten und durch keine weiteren Indizien gestützt werden (BGE 112 V 242 E. 1 S. 245; ARV 1999 S. 39 E. 7b). Von zusätzlichen Abklärungen darf nicht schon deshalb abgesehen werden, weil die versicherte Person die von ihrem Arbeitgeber erhobenen Vorwürfe nicht substantiell bestritten hat (ARV 2016 S. 60 E. 5, 1993/94 S. 188 E. 6b bb).

2.3 Auch im Zusammenhang mit einer Änderungskündigung, mit welcher der Arbeitgeber nicht in erster Linie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern dessen Weiterführung mit veränderten Rechten und Pflichten vor hat, ist das Verhalten der versicherten Person im Lichte des Tatbestandes von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV zu würdigen (vgl. BARBARA KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Aufl. 2019, Art. 30 S. 205; THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in:

ULRICH MEYER [Hrsg.], Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Band XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2015, S. 2515 N. 837).

3.

3.1 Die Beschwerdeführerin war zuletzt mit einem Beschäftigungsgrad von 90 % angestellt (act. II 72 [pag. 302 f.] Ziff. 5 f.). Ab 10. September 2024 bestand eine vollständige, ab 16. November 2024 eine 80%ige, ab 1. Februar 2025 eine 60%ige, sowie von 26. Februar bis 16. März 2025 eine 40%ige Arbeitsunfähigkeit. Nach einer zwischenzeitlich uneingeschränkten Arbeitsfähigkeit bestand von 12. Mai bis 18. Mai 2025 wiederum eine 40%ige Arbeitsunfähigkeit und ab 27. Mai 2025 wurden der Beschwerdeführerin eine vollständige, ab 15. September eine 80%ige, ab 29. September eine 60%ige sowie ab 13. Oktober eine 40%ige Arbeitsunfähigkeit attestiert (act. II 48 [pag. 238-252], 72 [pag. 302 f.] Ziff. 18, 79 [pag. 319-322], 82 [pag. 327-328]). Aus einer schriftlichen Vereinbarung zwischen der damaligen Arbeitgeberin und der Beschwerdeführerin vom 31. März 2025 (act. II 44 [pag. 233 f.]) geht hervor, dass anlässlich eines Gesprächs vom 20. März 2025 folgende Optionen geprüft wurden:

1. Übergangslösung mit anderen Diensten.
2. Pensum-Reduktion auf 60 %
3. Vertragsauflösung, um eine geeignete Stelle anzunehmen.

Die Beteiligten hielten fest, sie würden sich vorläufig mit der ersten Variante auseinandersetzen, um zu prüfen, ob das Pensum tragbar sei. Die zweite Variante sei aus finanziellen Gründen keine Option für die Beschwerdeführerin. Um die dritte Variante parallel zu prüfen, werde das gewünschte Zwischenzeugnis ausgehändigt; sie vereinbarten ein weiteres Gespräch am 26. Mai 2025. Gegenüber dem Beschwerdegegner erklärte die ehemalige Arbeitgeberin am 17. November 2025 (act. II 45 [pag. 231 f.]), am 26. Mai 2025 sei die Möglichkeit einer Pensumsreduktion "als letzte Option" erneut angesprochen worden, weil das betriebsinterne Wiedereinstiegsprogramm keinen Erfolg gezeigt hatte. Hierzu sei mit der Beschwerdeführerin eine Bedenkzeit von einem Tag mit einer zugesicherten Rückmeldung vereinbart worden. Im Begleitbrief vom 30. Mai 2025 (act. II 56 [pag. 272]) zur gleichentags ausgesprochenen Kündigung (act. II 80 [pag. 324]) gab die

damalige Arbeitgeberin an, es sei keine Rückmeldung auf ihren Vorschlag mit "Pensumskündigung" erfolgt, womit sie davon ausgehe, dass diese Lösung nicht den Vorstellungen der Beschwerdeführerin entspreche und sie die dritte Variante mit der Kündigung vorziehe. In ihrer Stellungnahme vom 4. Dezember 2025 (act. II 40 [pag. 214-216]) hielt die Beschwerdeführerin fest, anlässlich des Gesprächs vom 26. Mai 2025 habe ihr die Arbeitgeberin mitgeteilt, es stehe für die ihr gesundheitlich möglichen Aufgaben nur noch ein Pensum von 60 % zur Verfügung und es solle zu einer Änderungskündigung kommen. Es sei weder eine schriftliche Vertragsänderung abgeschlossen bzw. Änderungskündigung ausgesprochen noch sei ihr eine Bedenkzeit für die Pensumsreduktion eingeräumt worden.

3.2 Es ist zwischen den Parteien zu Recht unbestritten, dass das Arbeitsverhältnis nicht einvernehmlich durch Aufhebungsvertrag oder einseitig durch die Beschwerdeführerin aufgelöst, sondern die Kündigung letztlich von der damaligen Arbeitgeberin ausgesprochen wurde, womit der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit unter dem Gesichtspunkt von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV zu prüfen ist. Entscheidend ist somit, ob die Beschwerdeführerin durch ihr Verhalten der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gab. Der Beschwerdeführerin nicht angelastet und deshalb ausserhalb des hier massgebenden Beweisthemas liegt dabei der Umstand, dass sie im letzten Arbeitsverhältnis das vertragliche Pensum aus gesundheitlichen Gründen teilweise nicht zu bewältigen vermochte (vgl. auch Beschwerdeantwort S. 3 Ziff. III Art. 2). Im Fokus steht vielmehr das Gespräch vom 26. Mai 2025, dessen Inhalt nicht schriftlich festgehalten wurde (vgl. act. II 21 [pag. 40] Ziff. 1 i.V.m. 18 [pag. 37] Ziff. 1). Folglich können keine weiteren sachdienlichen Urkunden – nebst den ohnehin bereits in den amtlichen Akten des Beschwerdegegners befindlichen Unterlagen – ediert werden (Beschwerde S. 3 Beweisantrag Ziff. 4).

3.2.1 Gemäss Aktenlage signalisierte die Beschwerdeführerin bereits anlässlich des Gesprächs im März 2025, die Reduktion des Beschäftigungsgrades auf 60 % (zweite Variante) sei für sie aus finanziellen Gründen keine Option. Der Gesprächsinhalt wurde in der Vereinbarung vom 31. März 2025 (act. II 44 [pag. 233 f.]) dokumentiert und deren Erhalt von der Beschwerdeführerin unterschriftlich bestätigt. Auch im Nachgang zu diesem

Gespräch blieben die in der besagten Vereinbarung festgehaltenen Angaben unwidersprochen und sie wurden auch beschwerdeweise nicht in Abrede gestellt. Ferner sind die Aussagen der ehemaligen Arbeitgeberin, wonach sie anlässlich des Gesprächs vom 26. Mai 2025 weiterhin Hand für eine Pensumsreduktion geboten hätte (act. II 45 [pag. 231 f.]; vgl. auch act. II 56 [pag. 272]), unbestritten.

3.2.2 Die Beschwerdeführerin machte im Rahmen des Einspracheverfahrens geltend und hat nunmehr auch in ihrer Beschwerde (S. 2 Ziff. 3) bekräftigt, sie wäre mit der Arbeitszeitreduktion einverstanden gewesen und es sei ihr keine diesbezügliche Bedenkzeit eingeräumt worden. Dies kontrastiert mit der klar geäußerten Haltung in der Vereinbarung vom 31. März 2025 (act. II 44 [pag. 233 f.]) sowie dem Umstand, dass die Beschwerdeführerin gegen die ihres Erachtens unzutreffenden Angaben im Schreiben vom 30. Mai 2025 (act. II 56 [pag. 272]) gegenüber der ehemaligen Arbeitgeberin nie opponierte und sich auch nachträglich nicht bemühte, eine Weiterarbeit im Umfang von 60 % zu erwirken (act. II 18 [pag. 37] Ziff. 3). Auch mit Blick auf die Beweismaxime, wonach die sog. spontanen "Aussagen der ersten Stunde" in der Regel unbefangener und zuverlässiger sind als spätere Darstellungen, die bewusst oder unbewusst von nachträglichen Überlegungen versicherungsrechtlicher oder anderer Art beeinflusst sein könnten (vgl. BGE 143 V 168 E. 5.2.2 S. 174, 121 V 45 E. 2a S. 47), erscheinen die gegenüber der ehemaligen Arbeitgeberin nie bzw. gegenüber dem Beschwerdegegner nach erfolgter Sanktionierung erstmals vorgebrachten Argumente unplausibel. Demgegenüber stimmt die konkrete sowie detaillierte Sachverhaltsdarlegung in der Stellungnahme der ehemaligen Arbeitgeberin vom 25. Februar 2026 (act. II 18 [pag. 37]) mit den initialen Angaben im Schreiben vom 30. Mai 2025 (act. II 56 [pag. 272]) überein und bestand ihrerseits keine Veranlassung, die Umstände der Kündigung des Arbeitsverhältnisses falsch darzustellen. Ob der am Gespräch vom 26. Mai 2025 beteiligt gewesene und nunmehr als Zeuge angerufene Sohn der Beschwerdeführerin bestätigen könnte, "dass eine Weiterarbeit mit einem Pensum von 60 Prozent nicht abgelehnt wurde" (Beschwerde S. 3 Beweis Antrag Ziff. 1), ist nicht entscheidend. Denn der Beschwerdeführerin wird nicht ein explizites Ablehnen der Änderungskündigung anlässlich des Gesprächs vom 26. Mai 2025, sondern die unterblie-

bene Rückmeldung *im Nachgang* zum besagten Gespräch, zur Last gelegt. Auch die im Beschwerdeverfahren ins Recht gelegte "Zeugenbestätigung" vom 6. Mai 2026 (Akten der Beschwerdeführerin [act. I] 8) liefert keinen zusätzlichen Erkenntnisgewinn, insbesondere blieb darin die Darstellung der ehemaligen Arbeitgeberin bezüglich der Bedenkzeit unwidersprochen. Insoweit erübrigt sich die Abnahme des offerierten Zeugenbeweises in antizipierter Beweiswürdigung (BGE 151 V 258 E. 4.4 S. 261, 124 V 90 E. 4b S. 94, 122 V 157 E. 1d S. 162; SVR 2019 IV Nr. 50 S. 162, 9C_296/2018 E. 4). Schliesslich kann selbstredend auch nicht auf die "Stellungnahme auf Wunsch der Patientin" der psychiatrischen Dienste E. _____ vom 1. Dezember 2025 (act. I 6) abgestellt werden, welche lediglich die subjektiven Angaben der Beschwerdeführerin wiedergibt, wonach im Mai 2025 eine Teilkündigung vereinbart worden, es jedoch überraschend zu einer vollständigen Kündigung seitens der Arbeitgeberin gekommen sei.

3.3 Nach dem Dargelegten steht mit dem massgebenden Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit fest, dass die Beschwerdeführerin anlässlich des Gesprächs vom 26. Mai 2025 vor die Wahl gestellt wurde, eine Reduktion des Beschäftigungsgrades auf 60 % zu akzeptieren oder eine arbeitgeberseitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses hinzunehmen, wobei sie die ihr eingeräumte Bedenkzeit in der Folge unbenutzt verstreichen liess. Der Beschwerdeführerin waren die verschiedenen im Raum stehenden Optionen längstens bekannt (vgl. act. II 44 [pag. 233 f.]) und es waren keine weiteren Abklärungen im Zusammenhang mit der Offerte einer Änderungskündigung notwendig (vgl. dazu KUPFER BUCHER, a.a.O., Art. 30 S. 205 f.), stand doch – abgesehen von der Arbeitszeitreduktion mit proportional tieferen Entlohnung – keine Änderung der übrigen vertraglichen Bedingungen zur Diskussion. Sodann ergeben sich aus den Akten weder diesbezügliche Anhaltspunkte noch wird geltend gemacht, ein Pensum von 60 % (das wohl weiterhin auch einen Einsatz in den belastenden Diensten [..., ...] umfasst hätte), wäre der Beschwerdeführerin nach wiedererlangter Arbeitsfähigkeit unzumutbar gewesen. Bei dieser Ausgangslage nahm sie durch das Versäumnis, der damaligen Arbeitgeberin fristgerecht eine Rückmeldung zu geben, mindestens im Sinne eines Eventualdolus die arbeitgeberseitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Kauf. Mithin verschuldete die Beschwerdeführerin ihre Arbeitslosigkeit selbst, weshalb sie

als Rechtsfolge grundsätzlich die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu gewärtigen hat (vgl. E. 2.2 hiavor). Zu prüfen bleibt die Angemessenheit der Sanktion.

4.

4.1 Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung 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; ARV 2023 S. 279 E. 4.1). 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). 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; es muss sich somit auf Gegebenheiten abstützen können, die seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (BGE 123 V 150 E. 2 S. 152; SVR 2020 ALV Nr. 11 S. 35, 8C_331/2019 E. 3.3; ARV 2023 S. 279 E. 4.3, S. 197 E. 5.3, 2022 S. 444 E. 3.3).

4.2 Das im angefochtenen Einspracheentscheid auf 31 Tage reduzierte Einstellmass bewegt sich im untersten Bereich des schweren Verschuldens (vgl. E. 2.3 hiavor). Diese Einordnung entspricht der Regelung in Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV sowie der Weisung des SECO, wonach bei der Aufgabe einer zumutbaren Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle ein schweres Verschulden vorliegt (Ziff. D75/1.D AVIG-Praxis ALE). Unter Berücksichtigung der Gesamtumstände ist vorliegend kein triftiger Grund ersichtlich, noch wird ein solcher geltend gemacht, der ein Abweichen dieser Regelung resp. ein gerichtliches Eingreifen in das Ermessen der Verwaltung rechtfertigen würde. Die pauschale Rüge, es liege sicher kein schweres Verschulden vor und die Einstufung im Bereich von 31 Tagen sei

zu hart (Beschwerde S. 2 Ziff. 3), genügt hierfür jedenfalls nicht. Die angeordnete Sanktion ist damit weder rechtsfehlerhaft noch unangemessen.

5.

Nach dem Dargelegten ist der angefochtene Einspracheentscheid vom 23. März 2026 (act. II 12 [pag. 18-24]) nicht zu beanstanden und die dagegen erhobene Beschwerde ist abzuweisen.

6.

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

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

Demnach entscheidet der Einzelrichter:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden weder Verfahrenskosten erhoben noch wird eine Parteientschädigung zugesprochen.

3. Zu eröffnen (R):

- A. _____
- Amt für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern, Recht und Dienste
- Staatssekretariat für Wirtschaft – SECO

Der Einzelrichter:

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