

200 21 674 ALV
MAK/GET/LAB

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

Urteil der Einzelrichterin vom 23. November 2021

Verwaltungsrichterin Mauerhofer
Gerichtsschreiber Germann

A. _____
vertreten durch B. _____, Rechtsanwältin C. _____
Beschwerdeführer

gegen

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

betreffend Einspracheentscheid vom 24. August 2021



Sachverhalt:

A.

Der ... geborene A. _____ (nachfolgend Versicherter bzw. Beschwerdeführer) meldete sich am 28. September 2021 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an, nachdem sein Arbeitsverhältnis bei der D. _____ AG per 31. Dezember 2020 im Zuge einer betrieblichen Umstrukturierung gekündigt worden war (Akten des Amtes für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern [nachfolgend AVA bzw. Beschwerdegegner], [Dossier Arbeitslosenkasse Unia, act. II] 52-54). Am 30. September 2020 beantragte der Versicherte Arbeitslosenentschädigung ab 1. Januar 2021 (act. II 48-51). Mit Verfügung vom 14. April 2021 (Dossier RAV-Region Emmental-Oberaargau [act. IIA] 146-148) stellte das RAV den Versicherten wegen erstmaliger Ablehnung einer zumutbaren Stelle für die Dauer von 24 Tagen ab dem 27. Februar 2021 in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung ein. Die dagegen erhobene Einsprache (act. IIA 90-94) wies das AVA mit Entscheid vom 24. August 2021 (Dossier Rechtsdienst [act. IIB] 1-6) ab.

B.

Dagegen liess der Versicherte, vertreten durch Rechtsanwältin C. _____, mit Eingabe vom 24. September 2021 Beschwerde erheben. Er stellt die folgenden Rechtsbegehren:

1. Der Einspracheentscheid vom 24. August 2021 sei aufzuheben, und es sei auf eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu verzichten.
2. Eventualiter: Der Einspracheentscheid vom 24. August 2021 sei insofern aufzuheben, als dass die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 24 auf 4 Tage herabgesetzt wird.
3. Subeventualiter: Der Einspracheentscheid vom 24. August 2021 sei insofern aufzuheben, als dass die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 24 auf 12 Tage herabgesetzt wird.

- unter Kosten- und Entschädigungsfolgen -

Mit Beschwerdeantwort vom 13. Oktober 2021 beantragt der Beschwerdegegner 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. Der Beschwerdeführer ist im vorinstanzlichen Verfahren mit seinen Anträgen nicht durchgedrungen, durch den angefochtenen Entscheid berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung, weshalb er 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 die Verfügung vom 14. April 2021 (act. IIA 146-148) bestätigende Einspracheentscheid vom 24. August 2021 (act. IIB 1-6). Streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer zu Recht im Umfang von 24 Tagen in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt hat.

1.3 Da der Streitwert bei einer Einstelldauer von 24 Tagen unter Fr. 20'000.-- liegt (Fr. 201.15 [vgl. act. II 32] x 24 = Fr. 4'827.60), 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 Tagelder ausbezahlt (Art. 21 AVIG).

2.2

2.2.1 Nach Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie die Kontrollvorschriften oder die Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine zumutbare Arbeit nicht annimmt. Die Ablehnung einer zumutbaren Arbeit ohne entschuldbaren Grund gilt als schweres Verschulden, was eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zwischen 31 und 60 Tagen nach sich zieht (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG in Verbindung mit Art. 45 Abs. 3 lit. c und Abs. 4 lit. b AVIG).

2.2.2 Gemäss Rechtsprechung ist der Einstellungsstatbestand nach Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG auch dann erfüllt, wenn die versicherte Person die Arbeit zwar nicht ausdrücklich ablehnt, es aber durch ihr Verhalten in Kauf nimmt, dass die Stelle anderweitig besetzt wird. Mithin erfasst der Tatbestand grundsätzlich jedes Verhalten, welches das Zustandekommen eines Arbeitsvertrags scheitern lässt. Die arbeitslose versicherte Person hat bei den Verhandlungen mit dem künftigen Arbeitgeber klar und eindeutig die Bereitschaft zum Vertragsabschluss zu bekunden, um die Beendigung der Arbeitslosigkeit nicht zu gefährden (BGE 122 V 34 E. 3b S. 38; Entscheid des Bundesgerichts [BGer] vom 10. Juni 2021, 8C_24/2021, E. 3.1). Ebenso ist der Tatbestand erfüllt, wenn sich die arbeitslose Person trotz Zuweisung einer Stelle nicht ernsthaft um die Aufnahme von Vertragsverhandlungen bemüht. Ins Gewicht fallen sodann liederliche Bewerbungsunterlagen oder das Auftreten, das Verhalten und die Äusserun-

gen der versicherten Person während des Bewerbungsgesprächs (SVR 2021 ALV Nr. 5 S. 16 E. 5.2).

2.2.3 Ob eine Arbeit zumutbar ist, beurteilt sich nach Art. 16 AVIG: Nach dessen Abs. 1 ist grundsätzlich jede Arbeit zumutbar, während die Ausnahmen, in denen eine Arbeit als unzumutbar gilt, in Abs. 2 abschliessend aufgelistet sind (BGE 122 V 34 E. 4d S. 41; SVR 2021 ALV Nr. 5 S. 15 E. 5.1).

2.3 Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG setzt nicht (zwingend) den Nachweis eines Kausalzusammenhangs zwischen dem Verhalten der versicherten Person und der Verlängerung der Arbeitslosigkeit, mithin dem (auch) der Arbeitslosenversicherung entstandenen Schaden voraus. Vielmehr werden bestimmte Handlungen und Unterlassungen bereits dann sanktioniert, wenn sie erst ein Schadensrisiko in sich bergen (SVR 2021 ALV Nr. 5 S. 16 E. 3.2; BARBARA KUPFER BUCHER, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, 5. Aufl. 2019, S. 227).

2.4 Der den Sozialversicherungsprozess beherrschende Untersuchungsgrundsatz (Art. 43 Abs. 1 ATSG) schliesst die Beweislast im Sinne einer Beweisführungslast begriffsnotwendig aus, da es Sache des Gerichts – und der verfügenden Behörde – ist, für die Zusammentragung des Beweismaterials besorgt zu sein. Die Parteien tragen mithin in diesem Verfahrensbereich in der Regel eine Beweislast nur insofern, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, durch die Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 144 V 427 E. 3.2 S. 429, 138 V 218 E. 6 S. 222). Dabei müssen die dem Einstellungstatbestand zugrunde liegenden Tatsachen mit dem im Sozialversicherungsrecht üblichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit erstellt sein (Entscheid des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG, heute BGer] vom 22. Februar 2007, C 17/07, E. 2.2).

3.

3.1 Gestützt auf die im Recht liegenden Akten ist von Folgendem auszugehen:

3.1.1 Nachdem sich der Beschwerdeführer nach im Zuge einer betrieblichen Umstrukturierung erfolgter Kündigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses per 31. Dezember 2020 (act. II 54) zur Arbeitsvermittlung und zum Bezug von Arbeitslosentschädigung angemeldet hatte (act. II 48-53), unterzeichneten er und sein Personalberater beim RAV am 15. Oktober 2020 eine Wiedereingliederungsvereinbarung (act. IIA 198 f.). Ferner erfolgten (telefonische) Beratungsgespräche mit dem RAV-Personalberater (act. IIA 194; 180).

Am 1. Februar 2021 bewarb sich der Beschwerdeführer bei der E._____ AG (act. II 172). Mit E-Mail vom 26. Februar 2020 (act. IIA 170 f.) hielt die Personalberaterin der E._____ zu Handen des RAV-Personalberaters fest, am 24. Februar 2021 sei mit dem Beschwerdeführer vereinbart worden, dass er am Montag 1. März 2021 bei der F._____ AG in ... probearbeiten gehe. Ab Dienstag hätte er dann einen unbefristeten Einsatzvertrag für Fr. 30.-- pro Stunde erhalten. Es sei geplant gewesen, dass der Beschwerdeführer nach drei Monaten temporärem Einsatz eine Festanstellung übernehmen würde. Der Beschwerdeführer habe "heute Morgen" (26. Februar 2021) angerufen und mitgeteilt, dass er die Stelle nicht annehmen möchte, weil ihm der Lohn zu tief sei. Er habe vorher Fr. 5'769.-- pro Monat verdient. Die Lohneinbusse sei ihm zu hoch. Bei der E._____ wäre er auf Fr. 5'200.-- gekommen. Dies habe man ihm auch vorgerechnet. Für die Festanstellung hätte er dann mit der F._____ AG neu verhandeln müssen. Es sei aber davon auszugehen, dass der Lohn dann bei ca. Fr. 5'500.-- gelegen hätte. Wenn man noch berücksichtige, dass der Arbeitsweg um 22 km pro Strecke, also 44 km pro Tag kürzer sei, ergebe dies eine Ersparnis von Fr. 669.90 pro Monat. Das Angebot sei für den Beschwerdeführer auf keinen Fall unrentabel. Er sei darauf angesprochen worden, dass der Fall beim RAV gemeldet werde und er daher sicher mit einer Sanktion rechnen müsse. Es stosse seitens der E._____ "sehr

sauer auf", dass der Beschwerdeführer lieber arbeitslos sei, als diese Stelle anzunehmen. Er sei daher nach Art. 30 AVIG in der Anspruchsberechtigung einzustellen.

Auf die mit E-Mail vom 1. März 2020 (act. IIA 169) erfolgte Frage des RAV-Beraters, "als was" der Beschwerdeführer angestellt worden wäre und in welchem Umfang er in den ersten drei Monaten hätte arbeiten können, antwortete die E._____ -Personalberaterin gleichentags, dass er als ... im Umfang von 100% angestellt worden wäre (act. IIA 169).

3.1.2 Mit Schreiben vom 2. März 2021 (act. IIA 168) gewährte das RAV dem Beschwerdeführer unter Hinweis, dass eine allfällige Pflichtverletzung zu einer vorübergehenden Einstellung in der Anspruchsberechtigung führen könne, Gelegenheit zur Stellungnahme. Davon machte der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 10. März 2021 (act. IIA 164 f.) Gebrauch und machte geltend, er widerspreche der Darstellung der E._____ vehement. Der angebotene Lohn von Fr. 5'200.-- pro Monat sei ihm keinesfalls zu tief gewesen, und zudem habe ihm die E._____ keinen schriftlichen Einsatzvertrag vorgelegt. Richtig sei, dass er am 24. Februar 2021 ein Gespräch mit der Personalberaterin der E._____ gehabt habe. Es stimme, dass sie ihm einen Einsatzvertrag für die Firma F._____ in ... habe anbieten wollen. Er habe sich wie üblich nach den Konditionen erkundigt (Lohn, 13. Monatslohn, Arbeitszeit, Sozialleistungen etc.). Die Personalberaterin habe ihm jedoch nur sehr vage Auskünfte erteilen und auch nicht erklären können, wie der angebliche Lohn von Fr. 5'200.-- pro Monat zustande komme. Seine Berechnungen hätten einen Monatslohn von maximal Fr. 4'800.-- ergeben. Es habe sich bei der Stelle um eine dreimonatige Temporärstelle gehandelt. Auf die Frage, ob die Chance auf eine anschliessende Festanstellung bestehe, habe ihm die Personalberaterin auch keine klare Antwort liefern können. Seine selbstverständlichen und höflich gestellten, für ein Vorstellungsgespräch völlig üblichen und gerechtfertigten Fragen hätten die Personalberaterin offenbar aber verunsichert und verärgert. Das Telefonat habe deshalb ihrerseits angefangen zu eskalieren und sie habe in sehr unhöflichem Ton behauptet, dass er gar nicht arbeiten wolle und habe das Gespräch abrupt beendet. Er

habe jedoch nie gesagt, dass die Stelle ihn nicht interessieren würde, oder ihm der Lohn grundsätzlich zu tief sei.

Der Beschwerdeführer erklärte ferner, es stimme, dass er am 26. Februar 2021 die Personalberaterin nochmals angerufen habe. Aber nicht um ihr mitzuteilen, dass er die Stelle wegen des Lohnes nicht habe annehmen wollen, sondern um im Gegenteil sein Interesse nochmals zu bekunden und vielleicht doch noch seine offenen Fragen erörtern zu können. Auch dieses Telefongespräch sei von ihrer Seite jedoch sehr unbefriedigend und unhöflich verlaufen. Er habe sich dann direkt bei der entsprechenden Firma bewerben wollen, jedoch habe ihm sein RAV-Berater empfohlen, davon abzusehen (aufgrund des Konfliktes mit der E. _____). Aus dem Dargelegten werde klar, dass er keinesfalls eine zumutbare Stelle abgelehnt habe, sondern im Gegenteil sein Interesse bekundet habe, aber der Vertragsabschluss aufgrund des unprofessionellen Verhaltens der E. _____ nicht zustande gekommen sei.

Auf Ersuchen des RAV hin nahm die Personalberaterin der E. _____ mit E-Mail vom 18. März 2021 (act. IIA 155) zur Darstellung des Beschwerdeführers Stellung. Sie halte an ihrer Darlegung (vom 26. Februar 2021) fest. Sie hätten täglich mit Menschen zu tun, die arbeitslos seien und Stellen ablehnten. Grundsätzlich verdienten sie auch kein Geld, wenn sie dem RAV versicherte Personen meldeten, die Stellen ablehnten. Ausserdem habe eine Arbeitskollegin den Fall auch "live" mitbekommen und sie werde ihre Aussage bestätigen.

3.1.3 Im Einspracheverfahren hielt der RAV-Berater mit E-Mail vom 2. August 2021 (act. IIA 75 f.) fest, er habe mit dem Beschwerdeführer in der Zeit vom 24. Februar bis 17. März 2021 Kontakt gehabt, das Telefongespräch aber nicht protokolliert. Nachdem der Beschwerdeführer die Stellungnahme erhalten habe, habe dieser ihn angerufen und seine Sicht geschildert, wie er sie auch in der Stellungnahme geschrieben habe. Er habe dem Beschwerdeführer gesagt, dass der Stellenvermittler "bestimmt nicht Freude" habe, wenn er sich bei der Firma direkt bewerbe und das Probleme geben könnte. "Das mit dem Lohn" habe er in erster Linie von der Rückmeldung des Stellenvermittlers. Der Beschwerdeführer habe ihm aber gesagt, dass er den Stundenlohn zuerst falsch gerechnet habe. Er

habe dem Beschwerdeführer gesagt, dass der Monat im Durchschnitt 21.7 Tage habe und so der Lohn auch höher sei als er für sich gerechnet habe. Im Übrigen sei der Beschwerdeführer die ganze Zeit sehr engagiert gewesen und habe viel "für eine neue Stelle gemacht."

Mit Schreiben vom 13. August 2021 (act. IIA 71 f.) bestätigte der Beschwerdeführer, es stimme, dass er seinen RAV-Personalberater im Telefongespräch vom 2. März 2021 gefragt habe, ob er sich direkt beim Einsatzbetrieb melden solle und der RAV-Berater dann davon abgeraten habe. Ebenfalls stimme es, dass der Beschwerdeführer in diesem Telefongespräch vom 2. März 2021 über die Lohnhöhe und deren Berechnung gesprochen habe.

3.2 Aufgrund der vorliegenden Akten steht überwiegend wahrscheinlich fest, dass der Beschwerdeführer am 24. und 26. Februar 2021 jeweils ein (telefonisches) Gespräch mit der Personalberaterin der E. _____ hatte. Soweit der Beschwerdegegner das zweite Gespräch vom 26. Februar 2021 in Zweifel zu ziehen scheint (vgl. Beschwerdeantwort, S. 5, Art. 3 ["Selbst wenn also dem Beschwerdeführer gefolgt werden sollte, dass er sich am 26. Februar 2021 nochmals gemeldet habe"]) ist darauf hinzuweisen, dass die Personalberaterin der E. _____ in der E-Mail vom 26. Februar 2021 auf einen Anruf des Beschwerdeführers von "heute Morgen" Bezug nimmt, was nur den 26. Februar 2021 betreffen kann (act. IIA 170). Ferner ist unbestritten und anerkennt der Beschwerdeführer, dass die Personalberaterin der E. _____ ihm einen Einsatzvertrag für eine Tätigkeit bei der F. _____ AG in ... anbieten wollte. Schliesslich ist auch hinreichend erstellt, dass es bei den beiden Telefonaten inhaltlich um die (vertraglichen) Modalitäten des angebotenen Einsatzes bei der F. _____ AG ging, wobei – was im Grundsatz ebenso unbestritten ist – auch die Lohnfrage zur Diskussion gestanden hat.

3.3 Darüber hinaus gehen die von den Parteien eingenommenen Standpunkte hinsichtlich des anlässlich dieser Gespräche Vorgefallenen auseinander.

3.3.1 Der Beschwerdegegner macht u.a. gestützt auf die Angaben der Personalberaterin der E. _____ geltend, es sei wegen der unterschiedli-

chen Lohnvorstellungen nicht zur Anstellung bei der F._____ AG gekommen. Demgegenüber erklärt der Beschwerdeführer, die Vertragsverhandlungen seien bereits gescheitert, als er telefonisch im üblichen Rahmen Fragen zum Lohn gestellt habe. Zu prüfen ist somit im Folgenden, ob der Beschwerdeführer in den Telefongesprächen vom 24. und 26. Februar 2021 die Anstellung wegen eines zu tiefen Lohns ablehnte, oder ob die Vertragsverhandlungen aus anderen Gründen scheiterten.

3.3.2 Entgegen der – tendenziellen, wenngleich auch relativierten – Auffassung des Beschwerdegegners (Beschwerde, S. 4, Art. 2) kommt den Angaben der Personalberaterin der E._____ kein höherer Beweiswert zu als der Darstellung des Beschwerdeführers, zumal die Art und Weise der Schilderung des Gesprächsinhalts durch die Personalberaterin der E._____ Zweifel an deren Objektivität und in der Folge der Vollständigkeit und Richtigkeit des wiedergegebenen Sachverhalts aufkommen lassen. Ferner können die Angaben der Personalberaterin der E._____ nicht anhand echtzeitlicher Dokumente verifiziert werden; insbesondere wurden die nämlichen Gespräche nicht protokolliert. Auch ihre Darstellung in der E-Mail vom 18. März 2021 (act. IIA 155), wonach eine Zeugin "den Fall auch live mitbekommen" haben soll, kann insoweit nicht den Tatsachen entsprechen, als es sich um ein Telefonat handelte und die angebliche Zeugin folglich nicht selber mithören konnte, welchen Standpunkt der Beschwerdeführer bei den Gesprächen vertrat (vgl. act. IIA 72). Anhand der Angaben der Personalberaterin der E._____ lässt sich nicht (überwiegend wahrscheinlich) belegen, dass der Beschwerdeführer anlässlich dieser Telefonate ein Verhalten – namentlich im Sinne von inadäquaten Lohnvorstellungen – an den Tag gelegt hat, welches zumindest ein Schadensrisiko im Sinne einer Verlängerung der Arbeitslosigkeit bzw. eines Scheiterns von Vertragsverhandlungen in sich barg.

Die Darstellung der Personalberaterin der E._____ hat auch nicht deshalb mehr Glaubwürdigkeit als jene des Beschwerdeführers, weil dieser bereits einmal eine Stelle wegen unbefriedigendem Lohn abgelehnt haben soll, wie der Beschwerdegegner geltend macht. Eine solche Schlussfolgerung kann auch nicht im Verbund mit den übrigen Akten gezogen werden: Was insbesondere den Eintrag im Verlaufsprotokoll vom 17. März 2021

betrifft, worin der RAV-Berater festhielt, die Anstellung bei der F. _____ AG sei "wegen dem Lohn abgesagt" worden (act. IIA 80), bezog sich diese Angabe – wie der RAV-Berater in der Stellungnahme vom 2. August 2021 ausdrücklich einräumte (act. IIA 75) – auf die Rückmeldung des Stellenvermittlungsbetriebs respektive der Personalberaterin der E. _____, auf welche jedoch nach dem Dargelegten nicht abgestellt werden kann. Aus dem RAV-Verlaufsprotokoll ergeben sich auch keine weiteren Anhaltspunkte, wonach der Beschwerdeführer das Zustandekommen der hier streitigen Anstellung bei der F. _____ AG von einer spezifischen Lohnhöhe (oder anderen Bedingungen) abhängig gemacht hätte.

3.3.3 Der Umstand, dass Unklarheiten hinsichtlich der Berechnung der Lohnhöhe bestanden hätten, wie der Beschwerdeführer vorbringt, darf ihm ebenfalls nicht zum Nachteil gereichen. Blosses Nachfragen hinsichtlich der Berechnung des Lohns (oder anderer Vertragsmodalitäten) kommt nicht einem Verhalten gleich, welches erfahrungsgemäss das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages scheitern lässt oder den Schluss auf einen fehlenden Vertragswillen zulässt. Auch eine arbeitslose Person darf im Rahmen eines Vorstellungsgespräches mit der potentiellen Arbeitgeberin über den Lohn verhandeln, soweit sie aufgrund ihrer Schadenminderungspflicht dadurch nicht die Chance der angebotenen Anstellung vereitelt, wenn ersichtlich wird, dass die Gegenseite damit nicht einverstanden ist (vgl. Entscheid des BGer vom 10. Februar 2020, 8C_750/2019, E. 4.3.1). Nichts Anderes kann gelten, wenn – wie hier – ein (privater) Arbeitsvermittlungsbetrieb (vgl. VZAVG; abrufbar unter www.avg-seco.admin.ch) im Sinne des Bundesgesetzes vom 6. Oktober 1989 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz [AVG]; SR 823.11) beteiligt ist, der als Verleiher im Rahmen eines Personalverleihs als Arbeitgeber fungiert. Allein aus dem Umstand, dass die Lohnfrage Diskussionsgegenstand bildete, lässt sich demnach nicht bereits auf ein eine mögliche Anstellung gefährdendes Verhalten schliessen.

Somit ist nicht von Belang, dass der Beschwerdeführer – wie der Beschwerdegegner vorbringt (Beschwerdeantwort, S. 5, Art. 3) – den angebotenen Stundenlohn von Fr. 30.-- nicht bestreitet. Ob schliesslich die vom Beschwerdeführer beabsichtigte, vom RAV-Berater jedoch mit Blick

auf das Konfliktpotential mit der E._____ nicht empfohlene Direktbewerbung bei der F._____ AG (act. IIA 75) im Lichte der Sanktionsdrohung (Beschwerdeantwort, S. 6, Art. 4) erfolgte oder nicht, kann dahingestellt bleiben. Jedenfalls stellt eine solche Absicht des Beschwerdeführers kein Verhalten dar, welches gegen eine Bereitschaft zum Vertragsabschluss zwecks Beendigung der Arbeitslosigkeit spräche.

3.4 Zusammenfassend ist nicht mit dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit erstellt, dass der Beschwerdeführer, welcher seitens des RAV-Beraters wiederholt als engagierter Stellensuchender bezeichnet wurde (vgl. act. IIA 41; 75), die Arbeitsstelle bei der F._____ AG abgelehnt bzw. durch sein Verhalten ein Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses gefährdet oder vereitelt hat. Von weiteren Beweismassnahmen sind keine zusätzlichen (beweisrechtlich relevanten) Erkenntnisse in Bezug auf die dem Einstellungstatbestand zugrunde liegenden Tatsachen zu erwarten. Die Folgen der Beweislosigkeit sind vom Beschwerdegegner zu tragen (vgl. E. 2.4 vorne). Der Beschwerdeführer wurde folglich zu Unrecht (ab dem 27. Februar 2021 im Umfang von 24 Tagen) in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt. In Gutheissung der Beschwerde ist der angefochtene Einspracheentscheid vom 24. August 2021 aufzuheben.

4.

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

4.2 Die obsiegende Beschwerde führende Person hat Anspruch auf Ersatz der Parteikosten. Diese werden vom Versicherungsgericht festgesetzt und ohne Rücksicht auf den Streitwert nach der Bedeutung der Streit-sache und nach der Schwierigkeit des Prozesses bemessen (Art. 61 lit. g ATSG).

Mit am 26. Oktober 2021 eingereichter und nicht zu beanstandender Kostennote hat Rechtsanwältin C._____ ein Honorar von Fr. 2'287.50, Aus-

lagen von Fr. 59.90 und die Mehrwertsteuer (MWST) von Fr. 180.75 geltend gemacht. Der gesamte Parteikostenersatz wird somit auf Fr. 2'528.15 (inkl. Auslagen und MWST) festgesetzt.

Demnach entscheidet die Einzelrichterin:

1. In Gutheissung der Beschwerde wird der angefochtene Einspracheentscheid des Amts für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern vom 24. August 2021 aufgehoben.
2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
3. Der Beschwerdegegner hat dem Beschwerdeführer die Parteikosten, gerichtlich bestimmt auf Fr. 2'528.15 (inkl. Auslagen und MWST), zu ersetzen.
4. Zu eröffnen (R):
 - Rechtsanwältin C. _____ z.H. des Beschwerdeführers
 - Amt für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern, Rechtsdienst
 - Staatssekretariat für Wirtschaft – SECO

Die Einzelrichterin:

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.