

VBE.2024.393 / KB / ss

Art. 20

Urteil vom 20. Februar 2025

Besetzung	Oberrichterin Peterhans, Präsidentin Oberrichterin Fischer Oberrichterin Hausherr Gerichtsschreiberin Biehler
-----------	--

Beschwerde- führer	A. _____
-----------------------	-----------------

Beschwerde- gegner	<i>Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau</i> , Rain 53, 5001 Aarau
-----------------------	---

Gegenstand	Beschwerdeverfahren betreffend AVIG (Einspracheentscheid vom 4. Juli 2024)
------------	---

Das Versicherungsgericht entnimmt den Akten:

1.

Der 1984 geborene Beschwerdeführer meldete sich am 16. Dezember 2021 zur Arbeitsvermittlung an und beantragte gleichentags Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Dezember 2021. Der Beschwerdegegner setzte den Beginn der Rahmenfrist für den Leistungsbezug auf den 16. Dezember 2021 fest. Nach deren Ablauf am 15. Dezember 2023 eröffnete er, da die Mindestbeitragszeit aufgrund von Tätigkeiten des Beschwerdeführers im Zwischenverdienst erneut erfüllt war, eine weitere, ab 16. Dezember 2023 laufende Rahmenfrist für den Leistungsbezug. Mit Verfügung vom 12. April 2024 stellte der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer aufgrund der Ablehnung einer zumutbaren Arbeit ab dem 25. Januar 2024 für 38 Tage in dessen Anspruchsberechtigung ein. Die dagegen erhobene Einsprache des Beschwerdeführers wies der Beschwerdegegner mit Einspracheentscheid vom 4. Juli 2024 ab.

2.

2.1.

Dagegen erhob der Beschwerdeführer mit Eingabe vom 25. Juli 2024 fristgerecht Beschwerde und beantragte sinngemäss die Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheids.

2.2.

Mit Vernehmlassung vom 8. August 2024 beantragte der Beschwerdegegner die Abweisung der Beschwerde.

Das Versicherungsgericht zieht in Erwägung:

1.

Streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer zu Recht aufgrund der Ablehnung einer zumutbaren Arbeit für 38 Tage in dessen Anspruchsberechtigung einstellte.

2.

2.1.

Gemäss 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. Grundsätzlich ist daher vom Einstellungstatbestand jedes Verhalten erfasst, welches das Zustandekommen eines Arbeitsvertrags scheitern lässt (SVR 2020 ALV Nr. 14 S. 43, 8C_750/2019 E. 4.1; THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Bd. XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2519 f. Rz. 850).

2.2.

Der für den Erlass einer Einstellungsverfügung erhebliche Sachverhalt muss grundsätzlich mit dem im Sozialversicherungsrecht üblichen Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit ausgewiesen sein. Die blosser Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (vgl. BGE 144 V 427 E. 3.2 S. 429 mit Hinweisen).

3.

3.1.

3.1.1.

Mit E-Mail vom 25. Januar 2024 teilte die B._____ AG dem Beschwerdegegner mit, dass der Beschwerdeführer am 24. Januar 2024 einen Probetag als Einrichter (100%-Pensum, ab sofort, unbefristet) in einem Einsatzbetrieb in X._____ (C._____ AG) absolviert habe. Die Anstellung wäre "temporär", d.h. durch die B._____ AG, erfolgt. Bis heute hätten sie weder ein Feedback des Beschwerdeführers erhalten noch könnten sie ihn erreichen. Der Kunde sei an einer temporären Anstellung des Beschwerdeführers interessiert gewesen, aber leider sei der Beschwerdeführer nicht bereit gewesen, über den Stundenlohn zu verhandeln und habe auf Fr. 34.00 pro Stunde beharrt (Vernehmlassungsbeilage [VB] 86; 101). Auf Nachfrage des Beschwerdegegners, welchen Stundenlohn die B._____ AG dem Beschwerdeführer angeboten habe, teilte ihm die B._____ AG mit, dass der Beschwerdeführer (brutto) Fr. 30.00 pro Stunde hätte verdienen können (VB 85; 100). Auf dem ausgefüllten Formular vom 28. Februar 2024 bestätigte die B._____ AG diese Angaben und teilte zudem mit, dass der Beschwerdeführer bei dieser Anstellung die Option auf eine Festanstellung gehabt hätte und dass er von Montag bis Freitag eingesetzt worden wäre (VB 71 ff.). Gemäss der telefonischen Auskunft der B._____ AG vom 27. März 2024 hätte es sich nicht um Schichtarbeit gehandelt. Arbeitsbeginn wäre um 7.30 Uhr gewesen und die Arbeitszeit hätte 8,4 Stunden pro Tag betragen (VB 67).

3.1.2.

Nachdem der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer aufgefordert hatte, zu den Angaben der B._____ AG Stellung zu nehmen und ein Arztzeugnis einzureichen, sollte dieser gesundheitliche Gründe für die Ablehnung der fraglichen Arbeit geltend machen (VB 81; VB I 155), teilte der Beschwerdeführer dem Beschwerdegegner mit Schreiben vom 22. Februar 2024 im Wesentlichen mit, dass ihm seitens der B._____ AG mitgeteilt worden sei, dass sie keine Schichtzulagen zahlen würden und der Stundenlohn maximal Fr. 32.00 pro Stunde (für zwei Schichten) betragen könne. Er habe mit dem Schichtleiter (des Einsatzbetriebs) gesprochen und dieser habe ihm gesagt, dass die B._____ AG mehr Geld für ihn wolle, als er selbst

bekomme. Der Schichtleiter habe ihm auch mitgeteilt, dass er ihn nicht über die B. _____ AG "annehmen" könne, weil das zu teuer sei, und er habe von diesem eine Karte erhalten, auf der gestanden habe, dass er ein paar Wochen warten und die Papiere direkt (beim Einsatzbetrieb) einreichen solle (VB 77; VB I 154).

Mit Stellungnahme vom 6. April 2024 machte der Beschwerdeführer erneut geltend, dass der Schichtleiter des Einsatzbetriebs nicht daran interessiert gewesen sei, ihn einzustellen, weil die B. _____ AG zu viel Geld für ihn gewollt habe, und diese hätten ihm wiederum einen sehr niedrigen Lohn geboten. Der Schichtleiter habe gesagt, er solle ein paar Wochen warten und sich dann direkt an ihn wenden. In der Zwischenzeit habe er aber einen anderen Job gefunden. Die B. _____ AG habe ihm am Telefon andere Stundensätze versprochen, die zufriedenstellend gewesen seien, aber nach dem Probetag habe sich vor Ort herausgestellt, dass es sich um "etwas anderes" gehandelt habe bzw. dass die B. _____ AG versucht habe, ihn um sein Geld zu betrügen. Als kranker Mensch, welcher ständig Medikamente benötige und hierfür viel Geld ausbebe, müsse er sich eine Arbeit suchen, mit der er seine Grundbedürfnisse sichern könne (VB 55 f.).

In der Einsprache vom 24. April 2024 machte der Beschwerdeführer geltend, dass ihn der "Manager" des Einsatzbetriebs für die Summe, die die B. _____ AG für ihn habe haben wollen, nicht habe einstellen wollen. Dieser habe ihm vorgeschlagen, seinen Lebenslauf erneut einzureichen, "um dann einige Wochen warten zu müssen". Dann hätte er die Möglichkeit gehabt, unter Umgehung der B. _____ AG direkt zur C. _____ AG zu gelangen. Es sei nicht seine Schuld gewesen, dass er die Stelle nicht angenommen habe. Niemand bei der C. _____ AG habe ihn über die B. _____ AG einstellen wollen (vgl. VB 39).

In der Beschwerde vom 25. Juli 2024 gab der Beschwerdeführer zudem an, dass ihm (vorgängig) die Arbeitsbedingungen vorgelegt worden seien, welchen er zugestimmt habe. Er sei an diesem Stellenangebot interessiert gewesen und habe daher zugesagt, einen Probetag bei der C. _____ AG zu absolvieren. Während des Probetags habe ihm der Geschäftsführer der C. _____ AG mitgeteilt, dass er ihn nicht einstellen könne, weil die B. _____ AG zu viel Geld wolle. Er habe hierfür jedoch keine Zeugen. Der Manager habe ihm direkt und in Umgehung der B. _____ AG einen Job angeboten, allerdings erst in zwei, drei Monaten. Er habe daraufhin weiter nach einem Job gesucht und habe Anfang März 2024 eine Stelle bei einem anderen Unternehmen bekommen (vgl. VB 93; VB I 147). Wenn er den Job bei der C. _____ AG nicht hätte annehmen wollen, wäre er nicht zum Probetag gegangen (Beschwerde S. 1).

3.1.3.

Die seitens der C._____ AG zuständige Ansprechperson teilte dem Beschwerdegegner auf dessen entsprechende Nachfrage mit E-Mail vom 29. April 2024 mit, dass sie "sicher widerlegen" könne, dass sie dem Beschwerdeführer gesagt haben sollen, dass er sich direkt bei ihnen bewerben solle, da sie sehr oft mit der B._____ AG zusammengearbeitet hätten und die Zusammenarbeit in keiner Weise gefährden würden bzw. wollten. Der Lohn habe meistens im Bereich von Fr. 30.00 (vgl. VB 32) gelegen. Sie könne weder bestätigen noch widerlegen, dass ein Schichtleiter oder Manager dem Beschwerdeführer eine Visitenkarte gegeben habe. Sie würden jedoch den Bewerbern oft eine Visitenkarte mitgeben, damit diese die zuständige Person direkt kontaktieren könnten, falls nach dem Gespräch noch Fragen auftauchten. Weitere Angaben könne sie nicht machen, bzw. sie habe auch keine Unterlagen diesbezüglich (VB 31).

3.2.

Der Beschwerdeführer bestreitet nicht, dass er sich nach dem am 24. Januar 2024 beim Einsatzbetrieb C._____ AG absolvierten Probetag als Einrichter (100%-Pensum, ab sofort, unbefristet) nicht mehr bei der B._____ AG gemeldet hatte. Ebenfalls bestreitet er nicht, dass es sich bei der in Frage stehenden Stelle im Einsatzbetrieb (Arbeitstage von Montag bis Freitag, Arbeitszeit von täglich 8,4 Stunden, jeweils ab 7.30 Uhr, keine Schichtarbeit, Stundenlohn von Fr. 30.00) grundsätzlich um eine zumutbare Arbeit gehandelt hätte. Er bringt jedoch sinngemäss vor, dass die C._____ AG ihm gar keinen "temporären" Einsatz im Rahmen einer Anstellung durch die B._____ AG als Verleihbetrieb angeboten habe. Die C._____ AG habe kein Interesse an einer "Einstellung" über die B._____ AG gehabt, sondern es sei ihm von einem Schichtleiter, Manager oder Geschäftsführer der ersteren mitgeteilt worden, dass er sich bei dieser zu einem späteren Zeitpunkt noch einmal direkt bewerben solle. Diese Darstellung des Beschwerdeführers wird seitens der C._____ AG bestritten. Deren Hinweis, dass sie eine Zusammenarbeit mit der B._____ AG durch ein solches, vom Beschwerdeführer behauptetes Vorgehen nicht hätten gefährden wollen, erscheint grundsätzlich glaubhaft. Hingegen gab der Beschwerdeführer selbst an, dass er vor dem Probetag von einem höheren bzw. "zufriedenstellenden" Lohn ausgegangen sei, sich am Probetag vor Ort aber herausgestellt habe, dass der Stundenlohn tiefer sei, und er macht geltend, die B._____ AG habe versucht, ihn um sein Geld zu betrügen. Er machte zudem geltend, dass er einen höheren Stundenlohn brauche, um seine krankheitsbedingt erhöhten Ausgaben decken zu können (vgl. VB 55). Somit erscheint seine Aussage, die C._____ AG habe ihm gar keine Stelle angeboten, als nicht glaubhaft. Auf die Angaben der C._____ AG kann hingegen abgestellt werden. Es ist somit davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer der B._____ AG nach dem am 24. Januar 2024 bei der C._____ AG absolvierten Probetag mit überwiegender Wahrscheinlichkeit keine Rückmeldung gegeben hat, ob bzw. dass er die Stelle antreten wolle, wodurch es nicht

zu einem Einsatz bei der C._____ AG kam und der Beschwerdeführer bis zum Antritt einer anderen Stelle am 4. März 2024 weiterhin arbeitslos war (vgl. VB 93; VB I 147). Damit ist der Einstellungsstatbestand der Ablehnung einer zumutbaren Arbeit erfüllt. Entschuldbare Gründe hierfür liegen nicht vor. Insbesondere stellen auch die vom Beschwerdeführer behaupteten Ausgaben für benötigte Medikamente keinen solchen Grund dar.

4.

4.1.

Zu prüfen bleibt die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung. Diese bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Die Ablehnung einer zumutbaren Arbeitsstelle ohne entschuldbaren Grund ist nach Art. 30 Abs. 3 AVIG in Verbindung mit Art. 45 Abs. 4 lit. b AVIV in der Regel als schweres Verschulden zu qualifizieren und demnach mit einer Einstellungsdauer von 31 bis 60 Tagen zu sanktionieren (Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV). Ausgangspunkt für die Bemessung der Einstelltage ist der Mittelwert der jeweiligen Verschuldenskategorie (vgl. statt vieler Urteil des Bundesgerichts 8C_342/2017 vom 28. August 2017 E. 4.5.2 mit Verweis auf BGE 123 V 150 E. 3c S. 153). Bei der Überprüfung der Angemessenheit der verfügbaren Einstellungsdauer ist der Grundsatz zu beachten, dass das Sozialversicherungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen darf. Das Gericht muss sich auf Gegebenheiten stützen können, welche seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (Urteil des Bundesgerichts 8C_331/2011 vom 19. Juli 2011 E. 3.1 mit Hinweisen).

4.2.

Unter Berücksichtigung der gegebenen Umstände des konkreten Einzelfalls und ausgehend von einem schweren Verschulden des Beschwerdeführers erscheint die Festsetzung der Anzahl Einstelltage durch den Beschwerdegegner auf deren 38 als angemessen.

5.

5.1.

Nach dem Dargelegten ist die Beschwerde abzuweisen.

5.2.

Das Verfahren ist kostenlos (Art. 61 lit. f^{bis} ATSG).

5.3.

Dem Beschwerdeführer steht nach dem Ausgang des Verfahrens (Art. 61 lit. g ATSG) und dem Beschwerdegegner aufgrund seiner Stellung als Sozialversicherungsträger (BGE 126 V 143 E. 4 S. 149 ff.) kein Anspruch auf Parteientschädigung zu.

Das Versicherungsgericht erkennt:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.

Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten

Gegen diesen Entscheid kann **innert 30 Tagen** seit der Zustellung beim **Bundesgericht Beschwerde** eingereicht werden (Art. 82 ff. in Verbindung mit Art. 90 ff. BGG). Die Frist steht während folgender Zeiten still: vom siebten Tag vor Ostern bis und mit dem siebten Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit 15. August sowie vom 18. Dezember bis und mit dem 2. Januar (Art. 46 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist dem Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, zuzustellen.

Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; der angefochtene Entscheid sowie die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat (Art. 42 BGG).

Aarau, 20. Februar 2025

Versicherungsgericht des Kantons Aargau

2. Kammer

Die Präsidentin:

Die Gerichtsschreiberin:

Peterhans

Biehler