

# **AG\_VERSICHERUNGSGERICHT VBE.2024.393 vom 20. Februar 2025**

Ag Versicherungsgericht, 2025-02-20, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ag\\_versicherungsgericht\\_VBE.2024.393](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ag_versicherungsgericht_VBE.2024.393)

FR: AG\_VERSICHERUNGSGERICHT VBE.2024.393 du 20 février 2025

IT: AG\_VERSICHERUNGSGERICHT VBE.2024.393 del 20 febbraio 2025

## **Erwägungen**

### **E. 3.1.1**

Mit E-Mail vom 25. Januar 2024 teilte die B.\_\_\_\_\_ AG dem Beschwerde- gegner mit, dass der Beschwerdeführer am 24. Januar 2024 einen Probetag als Einrichter (100%-Pensum, ab sofort, unbefristet) in einem Ein- satzbetrieb 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 errei- chen. Der Kunde sei an einer temporären Anstellung des Beschwerdefüh- rers 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 Be- schwerdeführer 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 bestä- tigte die B.\_\_\_\_\_ AG diese Angaben und teilte zudem mit, dass der Be- schwerdeführer 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. Arbeitsbe- ginn wäre um 7.30 Uhr gewesen und die Arbeitszeit hätte 8,4 Stunden pro Tag betragen (VB 67).

### **E. 3.1.2**

Nachdem der Beschwerdegegner den Beschwerdeführer aufgefordert hatte, zu den Angaben der B.\_\_\_\_\_ AG Stellung zu nehmen und ein Arzt- zeugnis einzureichen, sollte dieser gesundheitliche Gründe für die Ableh- nung der fraglichen Arbeit geltend machen (VB 81; VB I 155), teilte der Be- schwerdeführer dem Beschwerdegegner mit Schreiben vom 22. Februar 2024 im Wesentlichen mit, dass ihm seitens der B.\_\_\_\_\_ AG mitgeteilt wor- den 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

- 4 - 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 Wo- chen 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 ge- wollt 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 ausgeben müsse, 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 haben wollen, nicht 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).

- 5 -

### **E. 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 auftauchen. Weitere Angaben könne sie nicht machen, bzw. sie habe auch keine Unterlagen diesbezüglich (VB 31).

### **E. 3.2**

Der Beschwerdeführer bestreitet nicht, dass er sich nach dem am 24. Januar 2024 beim Einsatzbetrieb C.\_\_\_\_\_ AG absolvierten Probetag als Richter (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 ersten 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

- 6 - 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 Einstellungstatbestand 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.

#### **E. 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 Einstelltdauer 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 verfügten 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).

#### **E. 4.2**

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

### **E. 5.1**

Nach dem Dargelegten ist die Beschwerde abzuweisen.

### **E. 5.2**

Das Verfahren ist kostenlos (Art. 61 lit. fbis ATSG).

### **E. 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.

- 7 - 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 sieb- ten 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

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.