

# **BL\_GERICHTE 715 2014 209 vom 22. Januar 2015**

BL Gerichte, 2015-01-22, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl\\_gerichte\\_715\\_2014\\_209](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_715_2014_209)

FR: BL\_GERICHTE 715 2014 209 du 22 janvier 2015

IT: BL\_GERICHTE 715 2014 209 del 22 gennaio 2015

## **Regeste**

Ablehnung der Anspruchsberechtigung

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 i.V.m. den Art. 56 und 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 kann gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Örtlich zuständig ist nach Art. 100 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 128 Abs. 1 sowie Art. 119 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. Vorliegend kommt die in C. wohnhafte Beschwerdeführerin im Kanton Basel-Landschaft ihren Kontrollpflichten nach, weshalb die örtliche Zuständigkeit zu bejahen ist. Laut § 54 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht als einzige gerichtliche Instanz des Kantons Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG, weshalb auch die sachliche Zuständigkeit des Kantonsgericht gegeben ist. Auf die im Übrigen form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist daher einzutreten. 2.1 Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungsverfahren und der Sozialversicherungsprozess sind vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben Versicherungsträger und Sozialversicherungsgericht von Amtes wegen, aus eigener Initiative und ohne Bindung an die Vorbringen oder Beweisanträge der Parteien, für die richtige und vollständige Abklärung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen. Dieser Grundsatz gilt indessen nicht uneingeschränkt; er wird ergänzt durch die Mitwirkungspflichten der Parteien (BGE 125 V 195 E. 2, 122 V 158 E. 1a, je mit Hinweisen). 2.2 Dem Kantonsgericht kommt in Sozialversicherungssachen eine vollständige Überprüfungsbefugnis zu. Es ist in der Beweiswürdigung frei (vgl. § 57 VPO in Verbindung mit Art. 61 Satz 1 ATSG; Art. 61 lit. c ATSG). Die Verwaltung als verfügende Instanz und – im Beschwerdefall – das Gericht dürfen eine Tatsache sodann nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (vgl. Max Kummer, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4. Auflage, Bern 1984, S. 135 f.). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosser Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu

folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (vgl. BGE 126 V 360 E. 5b mit Hinweisen).

3.1 Die versicherte Person hat Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung (vgl. Art. 7 Abs. 2 lit. a AVIG), wenn sie unter anderem ganz oder teilweise arbeitslos ist (Art. 8 Abs. 1 lit. a AVIG) und einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat (Art. 8 Abs. 1 lit. b i.V.m. Art. 11 AVIG). Als ganz arbeitslos gilt, wer in keinem Arbeitsverhältnis steht und eine Vollzeitbeschäftigung sucht, als teilweise arbeitslos gilt, wer in keinem Arbeitsverhältnis steht und lediglich eine Teilzeitbeschäftigung sucht oder eine Teilzeitbeschäftigung hat und eine Vollzeitoder eine weitere Teilzeitbeschäftigung sucht (Art. 10 Abs. 1 und 2 AVIG). Der Arbeitsausfall ist anrechenbar, wenn er einen Verdienstaufschlag zur Folge hat und mindestens zwei aufeinander folgende Tage dauert.

3.2 Bei der Arbeit auf Abruf besteht keine Garantie für einen bestimmten Beschäftigungsumfang, sodass die Person während der Zeit, in der sie nicht zur Arbeit aufgefordert wird, keinen Arbeits- und Verdienstaufschlag nach Art. 11 Abs. 1 AVIG erleidet, dies deshalb, weil ein anrechenbarer Ausfall an Arbeitszeit nur entstehen kann, wenn zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer eine wöchentliche Normalarbeitszeit vereinbart war. Von diesem Grundsatz kann jedoch abgewichen werden, wenn der auf Abruf erfolgte Einsatz während längerer Zeit im Wesentlichen mehr oder weniger konstant war. In diesem Fall ist die effektiv absolvierte Arbeitszeit als normal zu betrachten. Nach der Rechtsprechung kann der Beobachtungszeitraum dabei umso kürzer sein, je weniger die Arbeitseinsätze in den einzelnen Monaten schwanken, und er muss länger sein, wenn die Arbeitseinsätze sehr unregelmässig anfallen oder wenn die Arbeitsdauer während der einzelnen Einsätze starken Schwankungen unterworfen ist (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 23. Januar 2014, 8C\_625/2013, E. 2; BGE 107 V 59 E. 1; SVR 2006 ALV 29 S. 99, C 9/06 E. 1.3; Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Soziale Sicherheit, SBVR Bd. XIV, 2. Aufl. 2007, S. 2224 Rz. 151; Kreisschreiben des seco über die Arbeitslosenentschädigung [KS-ALE] Rz B97).

4.1 Die Beschwerdegegnerin stellt sich im Einspracheentscheid vom 6. Juni 2014 und in ihrer Vernehmlassung vom 3. November 2014 im Wesentlichen auf den Standpunkt, die Beschwerdeführerin habe keinen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten. Die zwischen der Versicherten und der Arbeitgeberin geschlossenen befristeten Arbeitsverträge seien sogenannte Kettenarbeitsverträge, welche mangels sachlicher Gründe unzulässig seien. Unter diesen Umständen seien die einzelnen Verträge als einheitlicher Vertrag anzusehen.

4.2. Die Beschwerdeführerin bestreitet die Ausführungen der Arbeitslosenkasse und führt aus, dass die zwischen ihr und der B. abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge keine Kettenarbeitsverträge seien. Weiter führte sie aus, sie habe sich immer um eine unbefristete Anstellung bemüht, eine solche aber bis heute nicht gefunden. Unter diesen Umständen sei sie nicht zuletzt aus Gründen der Schadenminderung verpflichtet gewesen, jeweils im Frühling die befristete Anstellung bei der B. anzunehmen.

4.3 Von Kettenarbeitsverträgen liegen vor, wenn die Parteien nicht ein unbefristetes, auf Kündigung gestelltes Vertragsverhältnis eingehen, sondern mehrere befristete Verträge, die jeweils ohne Kündigung enden, aneinanderhängen (vgl. Streiff Ullin ; VON Kaenel Adrian ; Rudolph Roger : Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, Zürich 2012, N 7 ff. zu Art. 334). Problematisch sind solche Kettenarbeitsverträge, weil das Gesetz zugunsten der Arbeitnehmenden zahlreiche Schutzbestimmungen kennt, die an die Länge des Arbeitsverhältnisses anknüpfen (vgl. etwa Art. 324a OR betreffend Dauer der Lohnfortzahlungspflicht oder Art. 335c OR betreffend Länge der Kündigungsfrist). Bei Kettenarbeitsverträgen besteht daher die Gefahr, dass diese Schutzbestimmungen durch die Aneinanderreihung von kurzen befristeten Verträgen

ausgehoben werden. Gemäss bundesgerichtlicher Praxis erlaubt es das schweizerische Arbeitsrecht zwar grundsätzlich, mehrere Verträge auf bestimmte Dauer aneinanderzureihen. Eine Grenze findet die Zulässigkeit solcher Kettenarbeitsverträge aber in Art. 2 Abs. 2 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB) vom 10. Dezember 1907: Sind Kettenverträge durch keinen objektiven Grund gerechtfertigt und bezwecken sie die Umgehung von Kündigungsschutzbestimmungen oder soll mit ihnen verhindert werden, dass dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin Rechte erwachsen, welche eine bestimmte Minimaldauer des Arbeitsverhältnisses voraussetzen, so sind sie wie ein einheitlicher unbefristeter Vertrag zu betrachten (vgl. ZBJV 150/2014 S. 920; siehe auch BGE 139 III 145 E. 4.1 ). 4.4 Aus den Akten ergibt sich, dass die Beschwerdeführerin seit 1997 (Angaben im Protokoll des Beratungsgesprächs RAV vom 8. November 2011, act. 78) bzw. seit 2003 (vgl. Lebenslauf, act. 132) jeweils befristet von April bis Oktober als Hilfsgärtnerin in einem 50%-Pensum bei der B. angestellt war. Ob unter diesen Umständen von Kettenarbeitsverträgen im vorgenannten Sinne ausgegangen werden muss, ist fraglich. So ist nicht erstellt, dass die Arbeitgeberin durch diese ungewöhnliche Vertragsgestaltung die Anwendung der Bestimmungen über den Kündigungsschutz umgehen wollte. Weiter besteht ein sachlicher Grund für den Unterbruch des Arbeitsverhältnisses darin, dass die Gartenarbeit eine saisonale Beschäftigung darstellt, die nicht ganzjährig ausgeübt wird (vgl. Streiff , VON Kaenel , Rudolph : a.a.O., N 7 zu Art. 334). Letztlich kann diese Frage ebenso wie jene, ob ein anrechenbarer Arbeitsausfall im Sinne von Art. 11 Abs. 1 AVIG gegeben ist, aufgrund der nachfolgenden Erwägungen offen gelassen werden, ist doch der Anspruch der Beschwerdeführerin auf Arbeitslosentaggelder ohnehin mangels Vermittlungsfähigkeit zu verneinen. 5.1 Die arbeitslose Person ist vermittlungsfähig, wenn sie bereit, in der Lage und berechtigt ist, eine zumutbare Arbeit anzunehmen und an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen (Art. 15 Abs. 1 AVIG). Zur Vermittlungsfähigkeit gehört demnach auch die persönliche Bereitschaft, die Arbeitskraft entsprechend den persönlichen Verhältnissen während der üblichen Arbeitszeit einzusetzen (BGE 120 V 388 E. 3a mit Hinweisen). Wesentliches Merkmal der Vermittlungsbereitschaft ist dabei im Allgemeinen die Bereitschaft zur Annahme einer Dauerstelle (ARV 2004 Nr. 13 S. 126 E. 2.3; Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; ab 1. Januar 2007: sozialrechtliche Abteilungen des Bundesgerichts] vom 17. Juni 2003, C 272/02). Die Bereitschaft der versicherten Person, eine neue Stelle anzutreten, ist aufgrund objektiver Kriterien zu prüfen. Der Wille allein oder die bloss verbal erklärte Vermittlungsbereitschaft der versicherten Person genügen nicht (BGE 122 V 266 f. E. 4). 5.2 Fortdauernd ungenügende Bemühungen um eine neue Stelle können ein wesentlicher Hinweis darauf sein, dass die versicherte Person während einer bestimmten Zeitdauer nicht gewillt ist, ihre Arbeitskraft anzubieten. Im Allgemeinen ist aber eine unzureichende Stellensuche nur Ausdruck davon, dass die versicherte Person ihrer Schadenminderungspflicht ungenügend nachkommt (BGE 112 V 218 E. 1b; ARV 1996/97 Nr. 19 S. 101 E. 3b, Nr. 8 S. 31 E. 3 je mit Hinweisen). Erst wenn sich eine versicherte Person trotz Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG über längere Zeit hinweg nicht um eine neue Stelle bemüht, darf angenommen werden, es fehle ihr an der Vermittlungsbereitschaft. Sind aber immerhin gewisse Anstrengungen der versicherten Person festzustellen, kann grundsätzlich nicht auf fehlende Vermittlungsbereitschaft geschlossen werden, es sei denn, dass trotz des äusseren Scheins nachweislich keine Absicht zur Wiederaufnahme einer Arbeitnehmertätigkeit bestanden hat (Urteil des EVG vom 10. November 2000, C 65/00, E. 3b). 5.3 Zu beachten ist auch, dass

gemäss der höchstrichterlichen Rechtsprechung Personen, die bewusst nur saisonale Arbeitsverhältnisse eingehen und deren Arbeitsbemühungen sich stets auf zeitlich befristete Stellen beschränken, nicht vermittlungsfähig sind (ARV 2000 Nr. 29 S. 150; ARV 2005 Nr. 19 S. 212, E. 2.2). Disponiert ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin bewusst so, dass sich immer wieder kurze Unterbrüche der Erwerbstätigkeit ergeben, nimmt er bzw. sie die entsprechenden Verdiensteinbussen freiwillig in Kauf (ARV 2005 Nr. 19 S. 213, E. 2.3).

5.4 Die Frage der Vermittlungsfähigkeit ist prospektiv und aufgrund einer gesamthaften Würdigung der für die Anstellungschancen im Einzelfall wesentlichen, objektiven und subjektiven Faktoren zu beurteilen (Urteil des Bundesgerichts vom 16. April 2013, 8C\_966/2012, E. 2.3; BGE 120 V 385). Zu prüfen ist die Vermittlungsfähigkeit der Beschwerdeführerin vom 1. November 2013 bis zum Erlass der angefochtenen Verfügung Nr. 154/2014 vom 23. Januar 2014.

5.5.1. Die Beschwerdeführerin arbeitete gemäss ihren Angaben im Lebenslauf seit dem Jahr 2003 jeweils befristet vom 1. April bis 31. Oktober bei der B. als Hilfgärtnerin in einem Teilzeitpensum. Es wurde damit in den vergangenen Jahren zur Regel, dass sie während den Sommermonaten jeweils für die gleiche Arbeitgeberin tätig war; durch die Befristung des Arbeitsverhältnisses wurden dieses Ende Oktober jeweils ohne Kündigung aufgelöst. Es stand demnach fest und musste der Beschwerdeführerin bei der Vertragsunterzeichnung am 21. Februar 2013 bewusst gewesen sein, dass sie ab November 2013 wieder arbeitslos sein wird. Unter diesen Umständen war es aber voraussehbar, dass sie bei der B. nicht mit einer ganzjährigen Beschäftigung als Hilfgärtnerin rechnen durfte.

5.5.2 Aufgrund der Akten steht fest, dass sich die Beschwerdeführerin sowohl vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses als auch in der Zeit vom 1. November 2013 bis 24. Januar 2014 schriftlich um eine neue Stelle bewarb. Zudem reichte sie in den Monaten August 2013, Oktober 2013 sowie November 2013 bis Januar 2014 die Formulare „Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen“ ein. Einzig gestützt darauf kann aber ihre Vermittlungsfähigkeit nicht bejaht werden. Dafür ist vielmehr unabdingbar, dass die versicherte Person subjektiv tatsächlich eine Festanstellung in einer Dauerstelle anstrebt und im Hinblick darauf all jene Vorkehrungen trifft, die man zwecks Vermeidung von Arbeitslosigkeit vernünftigerweise von ihr erwarten darf (Urteil des Bundesgerichts vom 22. Februar 2013, 8C\_937/2012). Ein Blick auf die Angaben in den getätigten Bewerbungen zeigt, dass die Beschwerdeführerin diesen Vorgaben nicht nachgekommen ist. So suchte sie immer nur Teilzeitstellen im Umfang von 20% bis 60% und führte zudem aus, dass sie jeweils vom April bis Ende Oktober als saisonale Hilfgärtnerin im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses tätig sei (vgl. Bewerbung vom 29. November 2013 an D. ; vom 21. Dezember 2013 an die E. ; vom 13. Januar 2014 an die F. ). Damit brachte sie zum Ausdruck, dass sie zwar eine Stelle suchte, diese aber derart ausgestaltet sein sollte, dass die saisonale Beschäftigung bei der B. weiterhin ausgeübt werden kann. Die Beschwerdeführerin war daher nicht ernsthaft interessiert, ihre seit Jahren in den Sommermonaten verrichtete Beschäftigung als Hilfgärtnerin aufzugeben. Zudem unternahm sie keine Anstrengung, eine ausserhalb ihres angestammten Tätigkeitsbereichs als Raumpflegerin liegende Beschäftigung anzunehmen, wozu sie aber gestützt auf die vorstehend zitierte Rechtsprechung verpflichtet gewesen wäre. An der Ernsthaftigkeit der Bewerbungen lässt auch zweifeln, dass die Beschwerdeführerin in der Zeit vom 1. November 2013 bis 24. Januar 2014 nur drei schriftliche Bewerbungen tätigte, was bei einem seit Jahren dauernden befristeten Arbeitsverhältnis nicht genügt. Auf diesen Umstand wurde die Beschwerdeführerin auch mehrfach durch das RAV hingewiesen (Protokoll Besprechung vom 8. November 2011 und Verfügung vom 10. Dezember 2012).

Zudem ist keinem der eingereichten Formulare das Ergebnis der Bewerbung zu entnehmen. So bleibt offen, ob die Beschwerdeführerin je zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen oder ihr je eine Stelle angeboten wurde.

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