

# **BL\_GERICHTE 715 2022 249 / 68 vom 6. Mai 2022**

BL Gerichte, 2022-05-06, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl\\_gerichte\\_715\\_2022\\_249\\_\\_\\_68](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_715_2022_249___68)

FR: BL\_GERICHTE 715 2022 249 / 68 du 6 mai 2022

IT: BL\_GERICHTE 715 2022 249 / 68 del 6 maggio 2022

## **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 in Verbindung mit 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 in Verbindung mit 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 hat der Beschwerdeführer die Kontrollpflicht im Kanton Basel-Landschaft erfüllt, weshalb die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts 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. Auf die beim sachlich und örtlich zuständigen Gericht und im Weiteren form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde des Versicherten vom 12. September 2022 ist einzutreten.

### **E. 2**

Im vorliegenden Fall ist zu prüfen, ob die Kasse den Antrag des Beschwerdeführers auf Arbeitslosenentschädigung ab 23. April 2022 zu Recht abgewiesen hat. 3.1 Art. 8 Abs. 1 AVIG regelt die für die Arbeitslosenentschädigung massgeblichen Anspruchsvoraussetzungen. Danach ist unter anderem erforderlich, dass die versicherte Person die Beitragszeit erfüllt hat oder von der Erfüllung der Beitragszeit befreit ist (Art. 8 Abs. 1 lit. e AVIG). Gemäss Art. 13 Abs. 1 AVIG erfüllt die Beitragszeit, wer innerhalb der dafür vorgesehenen Rahmenfrist (Art. 9 Abs. 3 AVIG) während mindestens zwölf Monaten eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt hat. Die Rahmenfrist für die Beitragszeit beginnt zwei Jahre vor dem Tag, für den sämtliche Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind (Art. 9 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 2 AVIG). 3.2 Nach Art. 11 Abs. 1 AVIV zählt als Beitragsmonat jeder volle Kalendermonat, in dem die versicherte Person beitragspflichtig ist. Für die Bestimmung des Beitragsmonats kommt es auf die formale Dauer des Arbeitsverhältnisses an. Dies bedeutet, dass jeder Monat als voller Kalendermonat angerechnet wird, in welchem der Versicherte aufgrund eines während dieses ganzen

Monats dauernden Arbeitsverhältnisses eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt hat. Ausser Betracht fallen jene Kalendermonate innerhalb des Arbeitsverhältnisses, in denen der Arbeitnehmer an gar keinem Tag gearbeitet hat (Urteil des ehemaligen Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; heute: III. + IV. Öffentlichrechtliche Abteilungen des Bundesgerichts] vom 22. März 2006, C 213/05, E. 1.1 mit Hinweisen). 3.3 Beitragszeiten, die nicht einen vollen Kalendermonat umfassen, werden zusammengezählt, wobei je 30 Kalendertage als ein Beitragsmonat gelten (Art. 11 Abs. 2 AVIV). Als Beitragszeiten, die nicht einen vollen Kalendermonat umfassen, gelten solche aus angebrochenen Kalendermonaten, in denen Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses innerhalb des gleichen Monats liegen oder in denen ein Arbeitsverhältnis nicht den ganzen Monat angedauert hat. Solche Beitragszeiten werden zusammengezählt, und zwar in der Weise, dass die Beschäftigungstage mit dem Faktor 1,4 oder in Grenzfällen mit dem Faktor aus 30 Kalendertagen geteilt durch die im fraglichen Monat effektiv möglichen Beschäftigungstage vervielfacht werden (Urteil des Bundesgerichts vom 15. April 2021, 8C\_86/2021, E. 3.2 mit Hinweisen).

4.1. Wie den Akten entnommen werden kann, vereinbarten der Beschwerdeführer und die B. AG folgende drei Einsatzverträge betreffend Einsätze bei der C. AG:

- Einsatzvertrag Nr. 12265 ab 21. April 2021 (unbefristet)
- Einsatzvertrag Nr. 12662 ab 3. August 2021 (befristet bis 31. Dezember 2021)
- Einsatzvertrag Nr. 20247 ab 3. Januar 2022 (unbefristet bis 22. April 2022 [sic!])

Am 21. März 2021 kündigte die B. AG den letztgenannten Einsatzvertrag Nr. 20247 unter Wahrung einer einmonatigen Kündigungsfrist per 22. April 2022.

4.2. Der Beschwerdeführer macht geltend, dass sein Einsatz bei der C. AG als Ganzes berücksichtigt werden müsse. Es seien nicht die einzelnen Einsatzverträge zu beachten, massgeblich sei vielmehr, dass er vom 21. April 2021 bis zum 22. April 2022 und damit während mehr als zwölf Monaten ohne Unterbruch bei der B. AG angestellt und während dieses Zeitraums im gleichen Einsatzbetrieb, der C. AG, tätig gewesen sei. Dieser Argumentation des Beschwerdeführers ist beizupflichten. Der erste, ab 21. April 2021 gültige Einsatzvertrag Nr. 12265 wurde unbefristet abgeschlossen. Mangels einer Kündigung dauerte er bis zum Beginn des neuen, ab 3. August 2021 gültigen Einsatzvertrags Nr. 12662. Dieser zweite Vertrag war befristet bis zum 31. Dezember 2021, womit er ohne Kündigung am genannten Tag endete. Unmittelbar daran anschliessend, vereinbarten die Parteien den dritten, ab 3. Januar 2022 gültigen Einsatzvertrag Nr. 20247, der von der B. AG am 21. März 2021 unter Wahrung einer einmonatigen Kündigungsfrist per 22. April 2022 gekündigt wurde.

4.3 Nach dem Gesagten bestand zwischen dem Versicherten und der B. AG ein durchgehendes Arbeitsverhältnis, das am 21. April 2021 begann und am 22. April 2022 endete. Für diese Betrachtungsweise spricht auch das Arbeitszeugnis vom 29. April 2022, das die B. AG dem Versicherten ausstellte. Darin wird ebenfalls festgehalten, dass dieser "vom 20.04.2021 – 22.04.2022 als Buchbindereiarbeiter und Betriebsmitarbeiter mit Unterbrüchen bei uns angestellt war." Mit dieser Formulierung bestätigt die B. AG ein Anstellungsverhältnis von mehr als einem Jahr, was mit dem Beschwerdeführer ebenfalls dahingehend zu interpretieren ist, dass die Einsätze bei der C. AG als Ganzes zu berücksichtigen sind.

4.4 Wie oben ausgeführt (vgl. E. 3.2 hiervor), kommt es für die Bestimmung des Beitragsmonats auf die formale Dauer des Arbeitsverhältnisses an. Da dieses vorliegend am 21. April 2021 begann und am 22. April 2022 endete, dauerte es effektiv mehr als ein Jahr. Damit erfüllt der Beschwerdeführer aber die für einen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung innerhalb der Rahmenfrist für die Beitragszeit vorausgesetzte Mindestbeitragszeit von zwölf Monaten.

4.5 Geht man nicht bereits aus den geschilderten

Gründen von einem einheitlichen, als Ganzes zu behandelnden Arbeitsverhältnis aus, gilt es zusätzlich Folgendes zu beachten: Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet gemäss Art. 334 Abs. 1 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) vom 30. März 2011 ohne Kündigung. Werden immer wieder neue befristete Arbeitsverträge abgeschlossen, handelt es sich um sog. Kettenverträge. Bei solchen Kettenverträgen besteht die Gefahr der Umgehung des gesetzlichen Kündigungsschutzes oder der gesetzlichen Sozialleistungen. In diesen Fällen ist die Befristung unbeachtlich, wenn ihr kein sachliches Motiv zugrunde liegt. Demnach sind die einzelnen Verträge trotz gelegentlicher oder regelmässiger Unterbrüche wie ein einheitlicher Vertrag zu behandeln ( Wolfgang Portmann / Roger Rudolph , in: Basler Kommentar, Obligationenrecht I, herausgegeben von Corinne Widmer Lüchinger/David Oser, 7. Auflage, Basel 2020, Art. 334 N 8). Vorliegend lässt sich den Akten kein sachlicher Grund für die jeweiligen Befristungen des Arbeitsverhältnisses entnehmen, was die Annahme einer Gesetzesumgehung nahelegt. Folglich wäre auch vor diesem Hintergrund von einem einheitlichen Arbeitsverhältnis auszugehen, das vom 21. April 2021 bis zu der per 22. April 2022 erfolgten Kündigung dauerte. 5.1. Die Mindestbeitragszeit von zwölf Monaten ist vorliegend aber auch dann erfüllt, wenn man die drei Einsatzverträge des Versicherten mit der Kasse als einzelne, eigenständige Arbeitsverträge behandelt. Die Kasse errechnete in Berücksichtigung dieser drei Arbeitsverhältnisse eine Beitragszeit von 11.660 Monaten. Eine "Lücke" ohne beitragspflichtige Beschäftigung bestand (auch) laut Betrachtungsweise der Kasse einzig im Zeitraum vom 16. Juli 2021 bis 2. August 2021. Der Beschwerdeführer macht geltend, dass er während diesen knapp zweieinhalb Wochen Ferien bezogen habe, was von der Kasse nicht in Frage gestellt wird. Auch anhand der Aktenlage besteht kein Anlass, diese Angabe des Versicherten in Zweifel zu ziehen. Im genannten Zeitraum galt, wie vorstehend aufgezeigt (vgl. E. 4.2 hiervor), mangels Kündigung nach wie vor der erste, ab 21. April 2021 abgeschlossene unbefristete Einsatzvertrag zwischen der B. AG und dem Beschwerdeführer. Den Lohnabrechnungen der B. AG ist nun allerdings zu entnehmen, dass dem Versicherten während seines Ferienbezugs kein Lohn ausbezahlt wurde, sondern dass ihm der Ferienanspruch in Form eines Zuschlags zum Stundenlohn abgegolten wurde. Es stellt sich daher die Frage, ob allenfalls aus diesem Grund die Periode des Ferienbezugs nicht an die massgebliche Beitragszeit angerechnet werden kann. 5.2 In diesem Zusammenhang ist die Bestimmung von Art. 11 Abs. 3 AVIV zu beachten, wonach die den Beitragszeiten gleichgesetzten Zeiten (Art. 13 Abs. 2 AVIG) und "Zeiten, für die der Versicherte einen Ferienlohn bezogen hat, in gleicher Weise zählen." Im jüngst ergangenen Entscheid 148 V 144 wies das Bundesgericht in E. 5.4.2 auf die mit BGE 130 V 492 begründete Rechtsprechung hin, wonach die Abgeltung des Ferienanspruchs in Form eines Zuschlags zum Stunden- oder Monatslohn nicht zu einer Erhöhung der anrechenbaren Beitragszeit entsprechend der auf Tage umgerechneten Ferienentschädigung führe. Die Bestimmung von Art. 11 Abs. 3 AVIV regle den Fall, wo die versicherte Person während der Dauer des Arbeitsverhältnisses tatsächlich Ferien bezogen habe. Ob während dieser arbeitsfreien Zeit der Lohn weiterhin ausbezahlt worden sei oder die Abgeltung in Form eines Zuschlags zum (Grund-)Lohn erfolgte, sei ohne Belang. Fehle es am Merkmal des realen Bezugs von Ferien, könne Art. 11 Abs. 3 AVIV somit nicht, zumindest nicht unmittelbar, zur Anwendung gelangen. Durch Auszahlung einer Entschädigung für effektiv nicht bezogene Ferien könne grundsätzlich keine Beitragszeit entstehen. Daraus erhelle, so das Fazit des Bundesgerichts im Entscheid 148 V 144, dass rechtsprechungsgemäss hinsichtlich der Ermittlung der Beitragszeit im Lichte des Gleichbehandlungsgebots nicht zwischen Lohnbezug während der Ferien und

eigentlichem Ferienzuschlag unterschieden werde. Gleichzeitig sei aber ein realer Bezug der freien Tage Voraussetzung für die Berücksichtigung der Ferienentschädigung bei der Beitragszeit (E. 5.4.3 des genannten Entscheids). 5.3 Da der Beschwerdeführer vom 16. Juli 2021 bis 2. August 2021 tatsächlich Ferien bezog, ist die genannte Periode gestützt auf Art. 11 Abs. 3 AVIV und die vorstehend wiedergegebene höchstrichterliche Rechtsprechung - unabhängig von der Art, wie die Ferien entlohnt wurden - zu der von der Kasse ohne Berücksichtigung der Ferien ermittelten Beitragszeit von 11.660 Monaten hinzuzurechnen. Somit erreicht der Versicherte aber die für einen Leistungsbezug vorausgesetzte Mindestbeitragszeit von zwölf Monaten auch dann, wenn man das Arbeitsverhältnis zwischen ihm und der B. AG nicht als einheitlichen Vertrag behandelt, sondern wenn man - der Sichtweise der Kasse entsprechend - von drei einzelnen Arbeitsverträgen ausgeht.

## **E. 6**

Aus dem Gesagten folgt zusammenfassend, dass der angefochtene Einspracheentscheid der Kasse vom 13. Juli 2022 aufzuheben und festzustellen ist, dass der Beschwerdeführer innerhalb der massgebenden Rahmenfrist für die Beitragszeit vom 23. April 2020 bis 22. April 2022 während mindestens 12 Monaten eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt hat. Die vorliegende Beschwerde ist in diesem Sinne gutzuheissen und die Angelegenheit ist zur Prüfung der übrigen Anspruchsvoraussetzungen und zum Erlass einer neuen Verfügung an die Kasse zurückzuweisen. 7.1 Gemäss § 20 Abs. 2 VPO ist das Verfahren in Sozialversicherungssachen vorbehaltlich des hier nicht zu beachtenden Abs. 2 bis für die Parteien kostenlos. Es sind deshalb für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. 7.2 Laut Art. 61 lit. g ATSG hat die obsiegende Beschwerde führende Person Anspruch auf Ersatz der Parteikosten. Da der Beschwerdeführer obsiegende Partei ist, ist ihm eine Parteientschädigung zu Lasten der Kasse zuzusprechen. Die Rechtsvertreterin des Beschwerdeführers machte in ihrer Honorarnote vom 12. Oktober 2022 für das vorliegende Verfahren einen Zeitaufwand von 9 Stunden geltend, was sich in Anbetracht der sich stellenden Sachverhalts- und Rechtsfragen als angemessen erweist. Die Bemühungen sind zu dem in Sozialversicherungsprozessen praxisgemäss zur Anwendung gelangenden Stundenansatz von Fr. 250.-- zu entschädigen. Nicht zu beanstanden sind sodann die geltend gemachten Auslagen von Fr. 36.90. Dem Beschwerdeführer ist deshalb eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 2'463.-- (9 Stunden à Fr. 250.-- + Auslagen von Fr. 36.90 zuzüglich 7,7 % Mehrwertsteuer) zu Lasten der Kasse zuzusprechen. 8.1 Gemäss Art. 90 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG) vom 17. Juni 2005 ist die Beschwerde in öffentlichrechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht zulässig gegen Entscheide, die das Verfahren abschliessen. Selbständig eröffnete Zwischenentscheide sind - mit Ausnahme der Zwischenentscheide über die Zuständigkeit und über Ausstandsbegehren (vgl. Art. 92 BGG) - nur mit Beschwerde in öffentlichrechtlichen Angelegenheiten anfechtbar, wenn sie einen nicht wieder gutzumachenden Nachteil bewirken können (Art. 93 Abs. 1 lit. a BGG) oder wenn die Gutheissung der Beschwerde sofort einen Endentscheid herbeiführen und damit einen bedeutenden Aufwand an Zeit oder Kosten für ein weitläufiges Beweisverfahren ersparen würde (Art. 93 Abs. 1 lit. b BGG). Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung handelt es sich bei einem Rückweisungsentscheid an den Versicherungsträger zur Aktenergänzung und anschliessenden Neuverfügung nicht um einen Endentscheid, sondern um einen Zwischenentscheid im Sinne von Art. 93 Abs. 1 BGG. Dies gilt auch für einen Rückweisungsentscheid, mit dem eine materielle Teilfrage (z.B. eine von mehreren materiellrechtlichen Anspruchsvoraussetzungen) beantwortet wird (BGE 133 V 481 f. E.

4.2). 8.2 Beim vorliegenden Rückweisungsentscheid handelt es sich somit um einen Zwischenentscheid im Sinne des BGG. Demnach ist gegen ihn eine Beschwerde in öffentlichrechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht nur unter den in Art. 93 Abs. 1 BGG genannten Voraussetzungen zulässig. Ob diese erfüllt sind, entscheidet das Bundesgericht. Die nachstehende Rechtsmittelbelehrung erfolgt unter diesem ausdrücklichen Vorbehalt. Demgemäss wird e r k a n n t : 1. Die Beschwerde wird in dem Sinne gutgeheissen, als der angefochtene Einspracheentscheid der Unia Arbeitslosenkasse vom 13. Juli 2022 aufgehoben und festgestellt wird, dass der Beschwerdeführer die für einen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung erforderliche Beitragszeit erfüllt hat. Die Angelegenheit wird zur Prüfung der weiteren Anspruchsvoraussetzungen und zum Erlass einer neuen Verfügung an die Unia Arbeitslosenkasse zurückgewiesen. 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben. 3. Die Unia Arbeitslosenkasse hat dem Beschwerdeführer eine Parteienschädigung in der Höhe von Fr. 2'463.-- (inkl. Auslagen und 7,7 % Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

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