

# GL\_GERICHTE VG.2021.00075 vom 10. Februar 2022

GL Gerichte, 2022-02-10, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gl\\_gerichte\\_VG.2021.00075](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gl_gerichte_VG.2021.00075)

FR: GL\_GERICHTE VG.2021.00075 du 10 février 2022

IT: GL\_GERICHTE VG.2021.00075 del 10 febbraio 2022

## Regeste

Sozialversicherung - Arbeitslosenversicherung

## Erwägungen

### E. 10

Februar 2022 II. Kammer Besetzung: Gerichtspräsident MLaw Colin Braun, Verwaltungsrichter Walter Salvadori, Verwaltungsrichter Samuel Bisig und Gerichtsschreiberin i.V. MLaw Valentina Flückiger in Sachen VG.2021.00075 A.\_\_\_\_\_ Beschwerdeführer gegen Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Glarus Beschwerdegegner betreffend Einstellung in der Anspruchsberechtigung Die Kammer zieht in Erwägung: I. 1. Nachdem sich A.\_\_\_\_\_ am

### E. 12

Juni 2019 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Glarus angemeldet hatte, trat er am 1. Februar 2021 eine Arbeitsstelle im Zwischenverdienst bei der B.\_\_\_\_\_AG an. Das Arbeitsverhältnis endete am 16. April 2021. 2. Das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Glarus stellte A.\_\_\_\_\_ am 28. Mai 2021 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 33.3 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Die von ihm am 31. Mai 2021 hiergegen erhobene Einsprache wies das Amt für Wirtschaft und Arbeit am 28. Juli 2021 ab. 3. A.\_\_\_\_\_ gelangte mit Beschwerde vom 13. September 2021 ans Verwaltungsgericht und beantragte sinngemäss die Aufhebung des Einspracheentscheids sowie den Verzicht auf die Einstellung in seiner Anspruchsberechtigung. Das Amt für Wirtschaft und Arbeit liess sich am 6. Oktober 2021 vernehmen und schloss auf Abweisung der Beschwerde; unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten von A.\_\_\_\_\_. II. 1. Das Verwaltungsgericht ist gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung vom 25. Juni 1982 (AVIG) i.V.m. Art. 56 f. des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts vom 6. Oktober 2000 (ATSG) i.V.m. Art. 12 Abs. 2 des Einführungsgesetzes zum Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung vom 6. Mai 1984 (EG AVIG) zur Behandlung der vorliegenden Beschwerde zuständig. Da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 2. 2.1 Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist eine versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos geworden ist. Zweck der Einstellung als versicherungsrechtliche Sanktion ist die angemessene Mitbeteiligung des Versicherten am Schaden, den er durch sein pflichtwidriges Verhalten der Arbeitslosenversicherung natürlich und adäquat kausal verursacht hat (BGE 122 V 34 E. 4c/aa, mit Hinweis). Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG kann nur verfügt werden, wenn der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht auf objektive Faktoren zurückzuführen ist, sondern in

einem vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt. Dieses Verhalten muss beweismässig klar feststehen (BGer-Urteil 8C\_22/2016 vom 3. März 2016 E. 4.2, mit Hinweisen). 2.2.2.1 Gemäss Art. 18 Abs. 1 des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR) ist bei der Beurteilung eines Vertrags sowohl nach Form als auch nach Inhalt der übereinstimmende wirkliche Wille und nicht die unrichtige Bezeichnung oder Ausdrucksweise zu beachten, die von den Parteien aus Irrtum oder in der Absicht gebraucht wird, die wahre Beschaffenheit des Vertrags zu verbergen. 2.2.2 Im schweizerischen Vertragsrecht gilt bei Fragen des Konsenses und der Auslegung der Grundsatz des Primats des subjektiv übereinstimmend Gewollten vor dem objektiv Erklärten, subjektiv aber unterschiedlich Verstandenen. Im Konsens- wie im Auslegungsstreit hat das Sachgericht vorab zu prüfen, ob sich die Parteien tatsächlich übereinstimmend geäussert, verstanden und in diesem Verständnis geeinigt haben (subjektive Auslegung). Ist dies zu bejahen, liegt ein tatsächlicher Konsens vor (BGer-Urteil 4A\_409/2017 vom 17. Januar 2018 E. 3.1, mit Hinweisen). 2.2.3 Bei der Ermittlung des Parteiwillens spielt der Vertragszweck eine entscheidende Rolle. Er entspricht der teleologischen Auslegung bei der Interpretation von Gesetzen. Analog dazu muss der Zweck vielfach selbst durch Auslegung ermittelt werden. Dies geschieht insbesondere durch einen Rückgriff auf die Interessenlage der Parteien und weitere erkennbare Motive, die für den Abschluss des Vertrags massgebend waren. Das Verhalten nach Vertragsschluss ist nur insofern zu berücksichtigen, als daraus Rückschlüsse auf den Willen bei Vertragsschluss zu ziehen sind. In diesem Zusammenhang sind vor allem Erfüllungshandlungen der Parteien, Geltenlassen des Vertrags sowie die gesamte Art und Weise der Vertragsabwicklung zu beachten ( Wolfgang Wiegand , in Corinne Widmer Lüchinger/David Oser [Hrsg.], Basler Kommentar Obligationenrecht I, 7. A., Basel/Zürich 2020, Art. 18 N. 29 f., mit Hinweisen) . 2.2.4 Wichtigster Grundsatz bei der Vertragsauslegung ist die Interpretation des Vertrags nach dem Prinzip von Treu und Glauben. Die Auslegung erfolgt ex tunc. Das heisst, es ist auf den Zeitpunkt des Vertragsschlusses abzustellen. Bei der Ermittlung des wirklichen Parteiwillens darf sich das Gericht nicht nur auf den Wortlaut stützen und es darf die Worte nicht formalistisch oder rein grammatikalisch interpretieren. In diesem Zusammenhang gilt ein Verbot der Buchstabenauslegung ( Wiegand, Art. 18 N. 35 ff., mit Hinweisen ). 3. 3.1 Der Beschwerdeführer rügt, er habe die Arbeitslosigkeit nicht selbst verschuldet. Die B.\_\_\_\_\_AG habe ihm mündlich gekündigt, was er "wohl oder übel" habe akzeptieren müssen. Es habe bei der B.\_\_\_\_\_AG keine Arbeit mehr für ihn gegeben. Ohnehin sei Letztere der Auffassung gewesen, dass die Arbeit für ihn zu anspruchsvoll sei. Einen Hausarzt habe er nicht aufgesucht, da er der Ansicht sei, alle anderen körperlichen Arbeiten bewältigen zu können. 3.2 Der Beschwerdegegner bringt demgegenüber vor, aufgrund der mehrmaligen mündlichen Verlängerung des (wöchentlichen) Arbeitsvertrags sei von einem unbefristeten Arbeitsvertrag (Kettenarbeitsvertrag) auszugehen. Die B.\_\_\_\_\_AG habe denn auch korrekterweise eine Probezeit von drei Monaten mit einer Kündigungsfrist von einer Woche angegeben. Auch der Beschwerdeführer habe geäussert, dass die Kündigung gegenseitig und mündlich erfolgt und er nicht vor die Wahl gestellt worden sei, selbst zu kündigen oder die Kündigung entgegenzunehmen. Ein temporäres Arbeitsverhältnis könne folglich nicht bejaht werden, womit im Ergebnis eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit und folglich ein einstellungswürdiges Fehlverhalten vorliege. 4. 4.1 Streitig und zu prüfen ist, ob und gegebenenfalls für welche Dauer der Beschwerdeführer in der Anspruchsberechtigung einzustellen ist. Hierzu ist zunächst zu klären, ob dem vorliegenden Sachverhalt ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis zugrunde liegt. Aus den

Akten ergibt sich diesbezüglich, dass kein schriftlicher Arbeitsvertrag existiert. Da die Auskünfte der Vertragsparteien sodann teilweise inkonsistent sind, ist zu beurteilen, ob ein übereinstimmender Wille hinsichtlich der Natur des Arbeitsverhältnisses vorlag. Beweismittel hierfür sind die Auskünfte sowie die eingereichten Urkunden der B.\_\_\_\_\_AG und die Angaben des Beschwerdeführers, wobei als Auslegungsmittel der Vertragszweck sowie das Verhalten der Vertragsparteien nach Vertragsschluss zu berücksichtigen sind (vgl. vorstehende E. II/2.2). 4.2 4.2.1 Der Beschwerdeführer war vom 1. bis 3. und am 5. Februar 2021, vom 15. bis 31. März 2021 sowie vom 1. bis

## **E. 16**

April 2021 für die B.\_\_\_\_\_AG als Hilfsmonteur tätig. Die B.\_\_\_\_\_AG bezeichnete dieses Arbeitsverhältnis unter anderem als "Praktikum" bzw. als Arbeitsverhältnis "ohne Arbeitsvertrag". Es seien mehrere aufeinanderfolgende "Probewochen" vereinbart worden und der Arbeitseinsatz sei jeweils am Freitag der Vorwoche besprochen worden. Auf der Lohnabrechnung des Monats April 2021 ist sodann ersichtlich, dass der Beschwerdeführer keiner beruflichen Vorsorge angeschlossen war, was gemäss Art. 1j Abs. 1 lit. b der Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 18. April 1984 (BVV 2) lediglich bei befristeten Arbeitsverhältnissen von höchstens drei Monaten, nicht jedoch bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit einer Probezeit von drei Monaten möglich ist. Die vorgenannten Indizien deuten dabei darauf hin, dass die B.\_\_\_\_\_AG kein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer eingehen wollte. Entsprechend war auch der Beschwerdeführer der Auffassung, lediglich temporär bei der B.\_\_\_\_\_AG angestellt gewesen zu sein. Er bringt hierzu unter anderem vor, dass er nur vorübergehend einen unfallbedingt ausgefallenen Arbeitnehmer ersetzt habe. Schliesslich ist auf den Rahmenvertrag Personalverleih hinzuweisen, wonach die Arbeit grundsätzlich als befristet zu gelten hat, andernfalls das Arbeitsverhältnis explizit als unbefristet bezeichnet werden müsse. 4.2.2 Aus den Akten lassen sich indessen auch Indizien für ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entnehmen, indem die Parteien offenbar eine Probezeit von drei Monaten und eine Kündigungsfrist von einer Woche vereinbaren wollten. Überdies erwähnte die B.\_\_\_\_\_AG in der Bescheinigung über den Zwischenverdienst des Monats März 2021, dass der Beschwerdeführer nun auf "unbestimmte Zeit" angestellt sei. Beide Vertragsparteien führen sodann aus, dass das Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen aufgelöst worden sei, was in der Bescheinigung über den Zwischenverdienst des Monats April 2021 entsprechend deklariert wurde. 4.2.3 Trotz der sich widersprechenden Indizien kann im vorliegenden Fall allerdings ein übereinstimmender Wille der Vertragsparteien bei Vertragsschluss festgestellt werden. Aus den Aussagen der B.\_\_\_\_\_AG lässt sich nämlich folgern, dass sie den Beschwerdeführer bei Vertragsschluss nicht unbefristet anstellte, sondern dessen Eignung anhand mehrerer Arbeitseinsätze beurteilen wollte. Dass der Beschwerdeführer eine andere Vorstellung von dieser Vereinbarung hatte, geht aus den Akten nicht hervor. Vielmehr bestätigte er mehrfach, lediglich temporär für die B.\_\_\_\_\_AG tätig gewesen zu sein. Die Interessenlage der Vertragsparteien bei Vertragsschluss war dementsprechend deckungsgleich. Daran vermag schliesslich auch der Umstand nichts zu ändern, dass die Vertragsparteien an gewissen Stellen von einer einvernehmlichen Kündigung sprechen. Vielmehr ist die von den Vertragsparteien als Kündigung bezeichnete Aufhebung des Arbeitsverhältnisses dahingehend zu verstehen, als dass der Arbeitsversuch bzw. die Prüfung der Eignung des Beschwerdeführers im Hinblick auf eine Festanstellung von beiden Seiten als gescheitert betrachtet wurde. 4.2.4. Als Zwischenfazit ist festzuhalten,

dass die Indizien für ein befristetes Arbeitsverhältnis diejenigen für ein unbefristetes Arbeitsverhältnis überwiegen. Nach Treu und Glauben bestand ein dahingehender Konsens zwischen den Vertragsparteien, als dass der Beschwerdeführer einige befristete Arbeitseinsätze, vordergründig zwecks Eignungsabklärung, leistet und hernach über eine unbefristete Anstellung befunden werden soll. 4.3 Der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit setzt ein (eventual-) vorsätzliches Herbeiführen der Entlassung voraus (vgl. AVIG-Praxis ALE, Oktober 2011, D2). Ein solches Verhalten kann dem Beschwerdeführer nicht vorgeworfen werden. Wie dargelegt, liegt nämlich lediglich ein zeitlich begrenzter Arbeitsversuch vor, wobei den Beschwerdeführer kein Verschulden daran trifft, dass es nicht zu einer Festanstellung kam, wovon im Übrigen auch die B.\_\_\_\_\_AG ausgeht. Diese weist ausdrücklich darauf hin, dass die auszuführenden Arbeiten für den Beschwerdeführer fachlich und körperlich zu anspruchsvoll gewesen seien, wodurch unter anderem eine erhöhte Unfallgefahr bestanden habe. Im Umstand, dass es wegen den körperlichen Möglichkeiten des Beschwerdeführers zu keiner Festanstellung kam, ist somit kein Fehlverhalten zu erblicken, welches überdies kausal zur eingetretenen Arbeitslosigkeit ist. Ein darüberhinausgehendes vermeidbares Fehlverhalten des Beschwerdeführers wird sodann weder von der B.\_\_\_\_\_AG dargetan noch ergibt sich ein solches aus den Akten. 4.4 Zusammenfassend ergibt sich, dass der Beschwerdeführer die Arbeitslosigkeit nicht selbst verschuldet hat, womit ihm kein einstellungswürdiges Verhalten vorzuwerfen ist. Dies führt zur Gutheissung der Beschwerde und zur Aufhebung des Einspracheentscheids des Beschwerdegegners vom 28. Juli 2021. III. Die amtlichen Kosten des Beschwerdeverfahrens sind von Gesetzes wegen auf die Staatskasse zu nehmen (Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. fbis ATSG e contrario ). Die Beschwerdegegnerin hat keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung. Einerseits unterliegt sie im vorliegenden Verfahren. Andererseits hätte gemäss Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. g ATSG ohnehin nur die obsiegende Beschwerde führende Partei einen solchen Anspruch.

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