

# ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2014.00226 vom 16. Januar 2015

ZH Sozialversicherungsgericht, 2015-01-16, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_sozialversicherungsgericht\\_AL.2014.00226](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2014.00226)

FR: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2014.00226 du 16 janvier 2015

IT: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2014.00226 del 16 gennaio 2015

## Erwägungen

### E. 1

X.\_\_\_\_, geboren 1985, stellte sich am 28. Juli 2014 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) der Arbeitsvermittlung im Umfang eines Arbeitspensums von 100 % für die Zeit ab 1. September 2014 zur Verfügung (Urk. 10/95) und meldete sich am 29. Juli bei der Unia Arbeitslosenkasse zum Leistungsbezug ab diesem Zeitpunkt an (Urk. 10/91). Mit Verfügung vom

#### E. 1.1

Nach Art. 8 Abs. 1 lit. e des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) hat Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, wer die Beitragszeit erfüllt hat oder von der Erfüllung der Beitragszeit befreit ist. Die Beitragszeit hat laut Art. 13 Abs. 1 AVIG erfüllt, wer innerhalb der dafür vorgesehenen Rahmenfrist während mindestens zwölf Monaten eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt hat, wobei gemäss Abs. 2 dieser Bestimmung unter anderem Zeiten angerechnet werden, in denen die versicherte Person zwar in einem Arbeitsverhältnis steht, aber wegen Krankheit oder

Unfalls keinen Lohn erhält und daher keine Beiträge bezahlt (lit. c; BGE 131 V 444 E. 1.2 und E. 3.3; ARV 2004 S. 115, C 127/02).

#### E. 1.2

Gemäss Art. 11 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) zählt als Beitragsmonat jeder volle Kalendermonat, in dem die versicherte Person beitragspflichtig ist (Abs. 1). Bei Beitragszeiten, die nicht einen vollen Kalendermonat umfassen, werden zusammenge zählt. Je 30 Kalendertage gelten als ein Beitragsmonat (Abs. 2). Die den Beitragszeiten gleichgesetzten Zeiten (Art. 13 Abs. 2 AVIG) und Zeiten, für die der Versicherte einen Ferienlohn bezogen hat, zählen in gleicher Weise (Abs. 3). Die Beitragszeit von Teilzeitbeschäftigten wird nach den gleichen Regeln ermittelt wie bei Arbeitnehmern mit Vollzeitbeschäftigung. Übt die versicherte Person gleichzeitig mehrere Teilzeitbeschäftigungen aus, so wird die Beitragszeit nur ein mal gezählt (Abs. 4).

#### E. 1.3

Gemäss Art. 9 AVIG gelten für den Leistungsbezug und für die Beitragszeit, sofern dieses Gesetz nichts anderes vorsieht, zweijährige Rahmenfristen (Abs. 1). Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug beginnt mit dem ersten Tag, für den sämtliche Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind (Abs. 2). Die Rahmenfrist für die Beitragszeit beginnt zwei Jahre vor diesem Tag (Abs. 3).

## 2. 2.1

Die Beschwerdegegnerin ging im angefochtenen Einspracheentscheid vom 4. November 2014 (Urk. 2) davon aus, dass der Beschwerdeführer in der Rahmenfrist für die Beitragszeit vom

1. September 2012 bis 31. August 2014 während der Zeit vom 15. August bis 6. Dezember 2013 bei der Firma Y.\_\_\_\_ und während der Zeit vom 1. Januar bis 31. August 2014 bei der Firma Z.\_\_\_\_ und somit während insgesamt 11.793 Monaten beitragspflichtige Beschäftigungen ausgeübt habe (S. 2), und dass er damit die für den Leistungsanspruch vorausgesetzte Mindestbeitragszeit von 12 Monaten nicht erfülle, weshalb ein Leistungsanspruch zu verneinen sei. 2.2

Der Beschwerdeführer bringt hiegegen vor, dass er auf Grund eines im Rahmen eines Personalverleiharbeitsverhältnisses mit der Firma Y.\_\_\_\_ abgeschlossenen Einsatzvertrages bis 6. Dezember 2013 bei der Firma Y.\_\_\_\_

gearbeitet habe, dass er ab 7. Dezember 2013 von der Firma Z.\_\_\_\_ als Arbeitnehmer übernommen worden sei, weshalb ihm die Zeit vom 7. bis 31. Dezember 2013 als Beitragszeit anzurechnen sei (Urk. 10/22, Urk. 10/47).

Beschwerdeweise (Urk. 1) macht der Beschwerdeführer zusätzlich geltend, dass er in der Zeit vom 2. bis 17. September 2014 eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt habe, weshalb eine Anspruchsberechtigung jedenfalls ab 18. September 2014 ausgewiesen sei. Dazu reichte der Beschwerdeführer ein von der Firma A.\_\_\_\_, unterzeichnetes Formular „Bescheinigung über den Zwischenverdienst“ vom 25. September 2014 (Urk. 3/6) ein, wonach der Beschwerdeführer für diese in der Zeit vom 2. bis 17. September 2014 Arbeitssätze ausführte. 3.

## E. 3

0. September 2014 (Urk. 10/57-59) stellte die Arbeitslosenkasse Unia fest, dass der

Versicherte in der massgebenden Rahmenfrist für die Beitragszeit vom 1. September 2012 bis 31. August 2014 während insgesamt 11.793 Monaten eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt habe, und verneinte einen Anspruch des Versicherten auf Arbeitslosensentschädigung für die Zeit ab 1. September 2014 wegen Nichterfüllung der Voraussetzung der genügenden Beitragszeit. Die vom Versicherten am 3. Oktober 2014 dagegen erhobene Einsprache (Urk. 10/47) wies die Arbeitslosenkasse Unia mit Entscheid vom 4. November 2014 (Urk. 10/43 = Urk. 2) ab. 2.

Gegen den Einspracheentscheid vom 4. November 2014 (Urk. 2) erhob der Versicherte am 22. November 2014 (Poststempel; Urk. 1) Beschwerde und beantragte sinngemäss, dieser sei aufzuheben und es sei ihm ab 18. September 2014, eventuell ab 1. September 2014

Arbeitslosenentschädigung auszurichten. Mit Beschwerdeantwort vom 15. Dezember 2014 (Urk. 9) beantragte die Arbeitslosenkasse Unia die Abweisung der Beschwerde. Eine Kopie dieser Eingabe wurde dem Beschwerdeführer am

## E. 3.1

Für die Umschreibung des Prozessthemas ist nach den Regeln über den Anfechtungs- und Streitgegenstand zu verfahren. Streitgegenstand im System der nachträglichen Verwal

tungsrechtspflege ist das Rechtsverhältnis, welches - im Rahmen des durch die Verfügung bestimmten Anfechtungsgegenstandes - den auf Grund der Beschwerdebegehren effektiv angefochtenen Verfügungsgegenstand bildet. Anfechtungsgegenstand und Streitgegenstand sind identisch, wenn die Verfügung insgesamt angefochten wird. Bezieht sich demgegenüber die Beschwerde nur auf einzelne der durch die Verfügung bestimmten Rechtsverhältnisse, gehören die nicht beanstandeten Rechtsverhältnisse zwar wohl zum Anfechtungs-, nicht aber zum Streitgegenstand. Die Frage nach der Festlegung des Anfechtungsgegenstandes beurteilt sich nicht ausschliesslich auf Grund des effektiven Inhalts der Verfügung. Wohl bilden zu nächst diejenigen Rechtsverhältnisse Teil des Anfechtungsgegenstandes, über welche die Verwaltung in der Verfügung tatsächlich eine Anordnung getroffen hat. Zum beschwerdeweise anfechtbaren Verfügungsgegenstand gehören aber - in zweiter Linie - auch jene Rechtsverhältnisse, hinsichtlich deren es die Verwaltung zu Unrecht unterlassen hat, verfügungsweise zu befinden. Dies ergibt sich aus dem Untersuchungsgrundsatz und dem Prinzip der Rechtsanwendung von Amtes wegen ( Art. 43 und Art. 61 lit . c ATSG Verbindung mit § 23 Abs. 1 des Gesetzes über das Sozialversicherungsgerichts; Urteil des Bundesgerichts I 3/03 vom 23. September 2003 E. 1.2).

### **E. 3.2**

Der Beschwerdeführer hat sich am 28. Juli ( Urk. 10/95) beziehungsweise am 29. Juli 2014 ( Urk. 10/91) für einen Leistungsbezug ab 1. September 2014 bei den Organen der Arbeitslosenversicherung angemeldet, weshalb die Beschwerde gegen die Verfügung vom 30. September 2014 ( Urk. 10/57-59) und dem diese bestätigenden Einspracheentscheid vom 4. November 2014 ( Urk. 2) über den Leistungsanspruch des Beschwerdeführers ab 1. September 2014 befand. Die Beschwerdegegnerin hatte bis zum Erlass des angefochtenen Einspracheentscheids keine Kenntnis der vom Beschwerdeführer bei der Firma A.\_\_\_\_ ausgeübten Tätigkeit. Den Akten ist vielmehr zu entnehmen, dass die Beschwerdegegnerin erst in vorliegendem Beschwerdeverfahren davon Kenntnis erhielt (vgl.

Urk. 10/19-20,

Urk. 10/28). Einen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung für die Zeit ab 18. September 2014 erhob der Beschwerdeführer sodann erstmals mit seiner Beschwerde vom 21. November 2014 ( Urk. 1).

### **E. 3.3**

Die Frage nach einem Leistungsanspruch des Beschwerdeführers ab 18. September 2014 gehört daher nicht zum Gegenstand des angefochtenen Einspracheentscheides vom 4. November 2014. Da die Beschwerdegegnerin auch nicht verpflichtet war darüber zu befinden, gehört diese Frage nicht zum Anfechtungsgegenstand des vorliegenden Verfahrens. Letzterer umfasst vielmehr ausschliesslich den Anspruch des Beschwerdeführers auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. September 2014 innerhalb einer Rahmenfrist für den Leistungsbezug vom 1. September 2014 bis 31. September 2016 sowie im Rahmen einer Rahmenfrist für die Beitragszeit vom 1. September 2012 bis 31. August 2014.

Insoweit der Beschwerdeführer einen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung mit Beginn ab 18. September 2014 geltend machen will ( Urk. 1) , ist auf seine Beschwerde daher nicht einzutreten. 4. 4.1

Streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer innerhalb einer Rahmenfrist für die Beitragszeit vom 1. September 2012 bis 31. August 2014 während mindestens zwölf Monaten eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt hat (vorstehende E. 1.1). 4.2

Für die Bestimmung des Beitragsmonats im Hinblick auf die Ermittlung der Beitragszeit kommt es auf die formale Dauer des Arbeitsverhältnisses an. Dies bedeutet, dass jeder Monat, in welchem die versicherte Person aufgrund eines während dieses ganzen Monats dauernden Arbeitsverhältnisses eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt hat, als voller Kalendermonat angerechnet wird. Ausser Betracht fallen jene Kalendermonate innerhalb des Arbeitsverhältnisses, in denen die versicherte Person an gar keinem Tag gearbeitet hat (BGE

130 V 492 E. 2). Beitragszeiten, die nicht einen vollen Kalendermonat umfassen, werden zusammengezählt, wobei je 30 Kalendertage als ein Beitragsmonat gelten (Art.

## **E. 6**

Januar 2015 zugestellt (Urk. 13). Das Gericht zieht in Erwägung: 1.

### **E. 6.1**

Zu prüfen bleibt der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Firma Y.\_\_\_\_.

### **E. 6.2**

Gemäss Art. 335c Abs. 1 des Obligationenrechts (OR) kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Für Temporärangestellte sieht Art. 19 Abs. 4 des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG) für die ersten sechs Monate verkürzte Kündigungsfristen vor, nämlich mindestens zwei Tage während der ersten drei Monate ununterbrochener Anstellung und sieben Tage vom vierten bis und mit dem sechsten Monat. Es handelt sich dabei um Arbeits- und nicht um Kalendertage (Ullin

Streff /Adrian von Kaenel /Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Aufl., Zürich 2012, Art. 335c OR N 7).

Davon abweichend vereinbarten der Beschwerdeführer und die Firma Y.\_\_\_\_ eine Kündigungsfrist von 7 Kalendertagen zwischen dem vierten und siebten Monat eines Arbeitseinsatzes (Urk. 10/34).

### **E. 6.3**

Anhaltspunkte für eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer durch die Firma Y.\_\_\_\_

lassen sich den Akten nicht entnehmen. Eine Kündigung des Arbeitsvertrages wird von den Parteien auch nicht geltend gemacht. Der Beschwerdeführer vertritt vielmehr die Meinung, dass das Arbeitsverhältnis mit der Firma Y.\_\_\_\_ durch Übernahme beziehungsweise durch eine Neuanstellung durch die Firma Z.\_\_\_\_ am 6. Dezember 2013 geendet habe (vorstehende E. 5.3).

### **E. 6.4**

Ein Arbeitsverhältnis endet nicht nur bei Fristablauf oder durch Kündigung. Auf Grund der Vertragsfreiheit sind die Parteien des Arbeitsvertrages frei, das Arbeitsverhältnis jederzeit

im gegenseitigen Einverständnis durch vertragliche Einigung formlos, sogar durch konkludentes Verhalten, zu beenden. Allerdings darf das Vorliegen eines solchen Vertrages nicht leichthin angenommen werden, weil damit der Kündigungsschutz für den Arbeitnehmer entfällt (Urteil des Bundesgerichts 4C\_62/2001 vom 8. Juni 2001 E. 3b).

### **E. 6.5**

Nach Art. 341 Abs. 1 OR kann der Arbeitnehmende während des Arbeitsverhältnisses und einen Monat danach nicht auf Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verzichten, die sich aus unabdingbaren Gesetzesbestimmungen ergeben. Deshalb ist ein Aufhebungsvertrag ohne Einhaltung der Kündigungsfrist nur zulässig, sofern damit nicht nur der Arbeitnehmer auf die Lohnfortzahlung verzichtet, sondern auch der Arbeitgeber auf die während der Kündigungsfrist geschuldete Arbeitsleistung. Diesfalls liegt kein einseitiger Verzicht, sondern ein zulässiger Vergleich vor (Urteil des Bundesgerichts 4C.22/2000 vom 27. Juni 2000 E.

3b; BGE 118 II 58 E. 2b).

### **E. 6.6**

In Würdigung der Akten ist vorliegend davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer nach dem 6. Dezember 2013 der Firma Y.\_\_\_\_\_

weder seine Arbeitskraft offeriert noch sich bei dieser entsprechend gemeldet hat, weshalb mit überwiegender Wahrscheinlichkeit von einer konkludenten Auflösung des Arbeitsverhältnisses zwischen der Firma Y.\_\_\_\_\_

und dem Kläger im gegenseitigen Einverständnis per 6. Dezember 2013 auszugehen ist. Mit diesem Aufhebungsvertrag hat der Kläger nicht einseitig auf eine Lohnfortzahlung verzichtet, sondern es hat auch die Firma Y.\_\_\_\_\_ auf die während der Kündigungsfrist geschuldete Arbeitsleistung verzichtet. Es handelt sich dabei daher nicht um einen einseitigen Lohnverzicht, sondern um einen zulässigen Vergleich.

### **E. 6.7**

Nach Gesagtem steht fest, dass die Ausübung einer beitragspflichtigen Beschäftigung durch den Beschwerdeführer in der Zeit vom 7. bis 31. Dezember 2013 nicht erstellt ist. 7.

7.1

In der Rahmenfrist für die Beitragszeit vom 1. September 2012 bis 31. August 2014 hat der Beschwerdeführer einerseits während der Zeit vom 15. August bis 6. Dezember 2013 bei der Firma Y.\_\_\_\_\_ eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass der Zeitraum vom 15. bis 31. August 2013 12 Werktagen und umgerechnet mit dem Faktor 1.4 (vgl. vorstehende E. 4.2) 16.8 Kalendertage und der Zeitraum vom 1. bis 6. Dezember 2013 fünf Werktagen und umgerechnet mit dem Faktor 1.4 sieben Kalendertage umfasst. Für die Dauer der Beschäftigung vom 15. August bis 6. Dezember 2013 resultiert daher eine Beitragszeit von  $3.793$  Monaten ( $16.8 \div 30 \text{ Tage} + 3 \text{ Monate} + 7 \div 30 \text{ Tage}$ ). 7.2

Andererseits hat der Beschwerdeführer während der Zeit vom 1. Januar bis 31. August 2014 und somit während 8 Monaten bei der Firma Z.\_\_\_\_\_ eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt. Insgesamt hat der Beschwerdeführer in der Rahmenfrist für die Beitragszeit vom 1. September 2012 bis 31. August 2014 daher lediglich eine Beitragszeit von  $11.793$  Monaten nachgewiesen. Damit hat er die Mindestbeitragszeit von 12 Monaten

nicht erfüllt. 8.

Demzufolge ist nicht zu beanstanden, dass die Beschwerdegegnerin mit dem an gefochtenen Einspracheentscheid vom 4. November 2014 ( Urk. 2) einen An spruch des Beschwerdeführers auf Arbeitslosenent schä digung für die Zeit ab 1. Septem ber 2014 wegen Nichterfüllung der Anspruchs vo raus setzung der ge nügenden Bei tragszeit verneinte, so dass die Beschwerde abzuweisen ist, soweit darauf einzutreten ist.

Das Gericht erkennt: 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit auf sie eingetreten wird. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - X.\_\_\_\_ - Unia Arbeitslosenkasse - seco - Direktion für Arbeit - Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) 4.

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit der Zustellung beim Bundesgericht Beschwerde eingereicht werden ( Art. 82 ff. in Verbindung mit Art. 90 ff. des Bundes gesetzes über das Bundesgericht, BGG). Die Frist steht während folgender Zeiten still: vom siebten Tag vor Ostern bis und mit dem siebten Tag nach Ostern, vom 1 5. Juli bis und mit 1 5. August sowie vom 1 8. Dezember bis und mit dem 2. Januar ( Art. 46 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist dem Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, zuzu stellen.

Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweis mittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthal ten; der angefochtene Entscheid sowie die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat ( Art. 42 BGG). Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich Der VorsitzendeDer Gerichtsschreiber MosimannVolz

## **E. 11**

Abs. 2 AVIV ). Massgebend ist daher, wann eine ver sicherte Person im Verlaufe der zweijährigen Rah menfrist für die Beitragszeit in einem oder mehreren Arbeitsverhältnissen stand. Innerhalb der rechtlichen Dauer dieser Arbeitsverhältnisse ist von den Werktagen auszugehen, unabhän gig davon, ob und wie viel die versicherte Person an ihnen tatsächlich gearbei tet hat; die Zahl dieser Werktage ist mit dem Faktor 1.4 in Kalendertage umzu wandeln. Als Werktage gelten nur die Tage von Montag bis Freitag. Es werden auch dieje ni gen Werktage innerhalb eines Arbeitsverhältnisses in Beitragszeit umgerechnet, an denen nicht gearbeitet worden ist. Arbeits tage, die auf einen Samstag oder Sonntag fallen, werden Werktagen gleichgestellt, wenn diese wö chentlich deren 5 nicht übersteigen.

Solchermassen ermittelte Kalender tage entsprechen einem vollen Beitragsmonat, wenn sie die Zahl 30 erreichen (BGE 122 V 249, 256). Bei Teil zeitbeschäftigten muss die Beitragszeit in Bezug auf den Teil der Zeit erfüllt sein, für den ein Arbeitsausfall geltend gemacht wird (BGE 121 V 336 E. 4). 4 .3

Die Ausübung einer an sich beitragspflichtigen Beschäftigung bildet Beitrags zeiten , wenn und soweit hierfür effektiv ein Lohn ausbezahlt wird. Mit dem Er fordernis des Nachweises effektiver Lohnzahlung sollen und können Missbräu che im Sinne fiktiver Lohnvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeit nehmer verhindert werden. Dem Nachweis tatsächlicher Lohnzahlung kommt dabei nicht der Sinn einer selbstständigen

Anspruchsvoraussetzung zu, wohl aber jener eines bedeutsamen und in kritischen Fällen unter Umständen aus schlaggebenden Indizes für die Ausübung einer beitragspflichtigen Beschäftigung. Soweit eine solche Beschäftigung nachgewiesen, der exakte ausbezahlte Lohn jedoch unklar geblieben ist, hat eine Korrektur über den versicherten Verdienst zu erfolgen (BGE 131 V 444 E.

3.2.3; ARV 2008 S.

314, 2007 S.

46 E. 2.1). 4.4

Gemäss der Rechtsprechung gelten jene Tage, an denen die versicherte Person zwar nicht mehr gearbeitet hat, die aber vom Arbeitgeber im Falle der un gerechtfertigten Entlassung bis zum Ablauf der massgebenden Kündigungsfrist noch zu entlönnen sind, als Beitragszeit, sofern die strittigen Lohn- und Entschädigungsansprüche mit rechtskräftigem Urteil zugesprochen worden sind. Gleich zu behandeln ist eine im Konkursverfahren rechtskräftig kollozierte Forderung für Kündigungslohn, eine Einstellung des Konkurses mangels Aktiven sowie der Abschluss eines Vergleichs (Urteil des Bundesgerichts BGE 8C\_226/2007 vom 16.5.2008 E.

5.1; BGE 126 V 368 E. 3c/ aa , BGE 119 V 491 E .

3c; vgl. Staatssekretariat für Wirtschaft, seco , AVIG-Praxis ALE , Ziff. B158). 5. 5.1

Den Akten ist zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer mit der Firma Y.\_\_\_\_ im Rahmen eines Personalarbeitsverleihvertragsverhältnisses einen Einsatzvertrag für einen Arbeitseinsatz bei der Firma Z.\_\_\_\_ bei einem Einsatzbeginn am 15. August 2013 vereinbarte ( Urk. 10/33-34). Gemäss der Arbeitgeberbescheinigung vom 13. August 2014 ( Urk. 10/73-74) hat das Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der Firma Y.\_\_\_\_ beziehungsweise der Arbeitseinsatz für diese bei der Firma Z.\_\_\_\_ vom 15. August bis 6. Dezember 2013 gedauert, wobei der 6. Dezember 2013 der letzte Arbeitstag des Beschwerdeführers gewesen sei und die Lohnzahlung bis zu diesem Datum erfolgt sei. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses umschrieb die Firma Y.\_\_\_\_ folgendermassen: „Übernahme durch unseren Kunden, bei welchem er den Temp.-Einsatz hatte“ ( Ziff. 13). Mit Arbeitszeugnis vom 15. August 2014 ( Urk. 10/75) gab die Firma Y.\_\_\_\_ an, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer geendet habe, weil dieser auf Grund seiner guten Arbeitsleistungen von einem ihrer Kunden übernommen worden sei. Damit übereinstimmend führte die Firma Y.\_\_\_\_ mit Mail vom 2. Oktober 2014 ( Urk. 10/48) aus, dass der Beschwerdeführer am 6. Dezember 2014 seinen letzten Arbeitstag bei ihr gehabt habe und anschliessend ab 7. Dezember 2014 von ihrer Kundin, der Firma Z.\_\_\_\_ , als Arbeitnehmer übernommen worden sei. 5.2

Gemäss dem vom Beschwerdeführer mitunterzeichneten Arbeitsvertrag vom 20. Dezember 2013 beziehungsweise vom 12. März 2014 ( Urk. 10/79-81) hat der Beschwerdeführer mit der Firma Z.\_\_\_\_

ein Arbeitsverhältnis mit Beginn am 1. Januar 2014 vereinbart. Damit übereinstimmend gab die Firma Z.\_\_\_\_ in der Arbeitgeberbescheinigung vom 31. Juli 2014 (Urk. 10/76-77) eine Dauer des Arbeitsverhältnisses vom 1. Januar bis 31. August 2014 ( Ziff. 2) an. In den Akten befinden sich sodann Lohnabrechnungen der Firma Z.\_\_\_\_ für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Juli 2014 (Urk. 10/60-66). 5.3

Der Beschwerdeführer bestreitet nicht, dass das Arbeitsverhältnis mit der Firma Y.\_\_\_\_ durch Übernahme beziehungsweise durch eine Neuanstellung durch die Firma Z.\_\_\_\_ geendet habe . Er macht indes geltend, dass er von der Firma Z.\_\_\_\_ bereits per 7. Dezember 2013 und nicht erst per 1. Januar 2014 als Mitarbeiter übernommen worden sei ( Urk. 10/47, Urk. 10/36-37). 5.4

In Anbetracht des vom Beschwerdeführer mitunterzeichneten Arbeitsvertrags mit der Firma Z.\_\_\_\_ vom 20. Dezember 2013 beziehungsweise vom 12. März 2014, worin ein Beginn des Arbeitsverhältnisses per 1. Januar 2014 vereinbart wurde, sowie auf Grund des Umstandes, dass Lohnabrechnungen der Firma Z.\_\_\_\_ erst für die Zeit ab 1. Januar 2014 vorliegen , erscheint das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses mit der Firma Z.\_\_\_\_ für die Zeit vor dem 1. Januar 2014 jedenfalls nicht mit dem massgebenden Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit als ausgewiesen. In Würdigung der gesamten Umstände ist vorliegend vielmehr von einem Beginn des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Beschwerdeführer und der Firma Z.\_\_\_\_ am 1. Januar 2014 auszugehen. 6.

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