

# ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2022.00048 vom 3. Dezember 2021

ZH Sozialversicherungsgericht, 2021-12-03, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_sozialversicherungsgericht\\_AL.2022.00048](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2022.00048)

FR: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2022.00048 du 3 décembre 2021

IT: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2022.00048 del 3 dicembre 2021

## Erwägungen

### E. 1

Die X.\_\_\_\_ GmbH reichte

am 14. September 2021 eine Voranmeldung von Kurzarbeit für die Zeit vom 1. September bis 30. November 2021 ein (Urk. 6/1 Ziff. 4). Mit Verfügung vom 3. Dezember 2021 (Urk. 6/10) lehnte das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) das Gesuch vom 14. September 2021 ab. Die von der X.\_\_\_\_ GmbH am 4. Januar 2022 (Urk. 6/11 Beilage 1) dagegen erhobene Einsprache wies das AWA mit Entscheid vom 17. Januar 2022 (Urk. 6/12 = Urk. 2) ab.

#### E. 1.1

Gemäss Art. 31 Abs. 1 lit. b und d des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIG) haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren normale Arbeitszeit verkürzt oder deren Arbeit ganz eingestellt ist, Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung,

wenn der Arbeitsausfall anrechenbar sowie voraussichtlich vorübergehend ist und erwartet werden darf, dass durch Kurzarbeit die Arbeitsplätze erhalten werden können.

Voraussetzung für die Anrechenbarkeit des Arbeitsausfalles ist, dass er auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar ist (Art.

32 Abs.

1 lit. a AVIG). Die Rechtsprechung legt den Begriff der wirtschaftlichen Gründe - in Berücksichtigung des präventiven Charakters der Kurzarbeitsentschädigung - sehr weit aus und versteht darunter sowohl strukturelle als auch konjunkturelle Gründe insgesamt und nicht nur den Rückgang der Nachfrage nach den normalerweise von einem Betrieb angebotenen Gütern und Dienstleistungen (BGE 128 V 305 E. 3a; Urteile des Bundesgerichts

8C\_549/2017 vom 20. Dezember 2017 E. 3.2 und C 279/05 vom 2. November 2006 E. 1, je mit Hinweisen).

Ein auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführender und an sich grundsätzlich anrechenbarer Arbeitsausfall gilt jedoch dann nicht als anrechenbar, wenn er branchen-, berufs- oder betriebsüblich ist oder durch saisonale Beschäftigungsschwankungen verursacht wird (Art.

33 Abs.

1 lit. b AVIG). Damit will das Gesetz vor allem regelmässig wiederkehrende Arbeitsausfälle von der Kurzarbeitsentschädigung ausschliessen (BGE 121 V 371 E. 2a,

119 V 357 E. 1a, je mit Hinweisen). Ebenfalls nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall, wenn er durch betriebsorganisatorische Massnahmen, andere übliche Betriebsunterbrechungen oder durch Umstände bedingt ist, die zum normalen Betriebsrisiko des Arbeitgebers gehören (Art. 33 Abs. 1 lit. a 2. Satzteil AVIG; ARV 2004 Nr. 5 S. 58 E. 2.1).

### **E. 1.2**

Gemäss Art. 32 Abs.

### **E. 1.3**

Arbeitsausfälle, die auf behördliche Massnahmen oder andere nicht vom Arbeitgeber zu vertretende Umstände zurückzuführen sind, sind anrechenbar, wenn der Arbeitgeber sie nicht durch geeignete, wirtschaftlich tragbare Massnahmen vermeiden oder keinen Dritten für den Schaden haftbar machen kann (Art. 51 Abs. 1 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzschädigung, AVIV). Der Arbeitsausfall ist gemäss Art. 51 Abs. 2 AVIV insbesondere anrechenbar, wenn er verursacht wird durch: a. Ein- oder Ausfuhrverbote für Rohstoffe oder Waren; b. Kontingentierung von Roh- oder Betriebsstoffen einschliesslich Brennstoffen; c. Transportbeschränkungen oder Sperrung von Zufahrtswegen; d. längerdauernde Unterbrüche oder erhebliche Einschränkungen der Energieversorgung; e. Elementarschadenereignisse.

Der Arbeitsausfall ist nicht anrechenbar, wenn die behördliche Massnahme durch Umstände veranlasst wurde, die der Arbeitgeber zu vertreten hat (Art. 51 Abs.).

### **E. 1.4**

Im Zusammenhang mit Massnahmen wegen des Coronavirus (COVID-19) erliess der Bundesrat unter anderem die folgenden Verordnungen, die innert kurzer Zeit mehrere Änderungen erfuhren: 1. Verordnung 2 über Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus (Covid-19-Verordnung 2) vom 13. März 2020, ersetzt durch Verordnung 3 über Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus (Covid-19-Verordnung 3) vom 19. Juni 2020 (SR 818.101.24); 2. Verordnung über Massnahmen in der besonderen Lage zur Bekämpfung der Covid-19-Epidemie (Covid-19-Verordnung besondere Lage) vom 19. Juni 2020, ersetzt durch gleichlautende Verordnung vom 23. Juni 2021 und vom 16. Februar 2022 (SR 818.101.26; in Kraft bis 31. März 2022);

### **E. 1.6**

Beabsichtigt ein Arbeitgeber, für seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Kurzarbeitsentschädigung geltend zu machen, so muss er dies der kantonalen Amtsstelle mindestens zehn Tage vor Beginn der Kurzarbeit schriftlich voran melden. Der Bundesrat kann für Ausnahmefälle kürzere Voranmeldefristen vorsehen. Die Voranmeldung ist zu erneuern, wenn die Kurzarbeit länger als drei Monate dauert (Art. 36 Abs. 1 AVIG). In der Voranmeldung muss der Arbeitgeber unter anderem Ausmass und voraussichtliche Dauer der Kurzarbeit angeben (Art. 36 Abs. 2 lit. b AVIG) sowie die Notwendigkeit der Kurzarbeit begründen und anhand der durch den Bundesrat bestimmten Unterlagen glaubhaft machen, dass die Anspruchsvoraussetzungen nach den Artikeln 31 Abs. 1 und 32 Abs. 1 Buchstabe a erfüllt sind. Die kantonale Amtsstelle kann weitere zur Prüfung nötige Unterlagen einverlangen (Art. 36 Abs.).

## **E. 2**

Der Gesellschafter der X.\_\_\_\_ GmbH erhob am 10. Februar 2022 Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 17. Januar 2022 (Urk. 2). Er beantragte sinn gemäss, der Entscheid sei aufzuheben, und es sei dem Gesuch um Ausrichtung von Kurzarbeitsentschädigung ab Dezember 2021 bis Februar 2022 zu entsprechen (Urk. 1).

Das AWA beantragte mit Beschwerdeantwort vom 24. Februar 2022 (Urk. 5) die Abweisung der Beschwerde. Dies wurde der Beschwerdeführer in am 3. März 2022 zur Kenntnis gebracht (Urk. 7). Das Gericht zieht in Erwägung: 1.

### **E. 2.1**

Der Beschwerdegegner hielt im angefochtenen Entscheid fest, die Beschwerdeführer in habe weder in der Voranmeldung noch in der Einsprache vorgebracht, von welchen konkreten behördlichen Massnahmen sie betroffen sei, noch inwiefern die Massnahmen sich auf die geschäftlichen Tätigkeiten im Detail auswirkten. Die Geltendmachung der Home-Office-Pflicht allein genüge nicht, um den Kausalzusammenhang zwischen behördlichen Massnahmen und dem geltend gemachten Arbeitsausfall nachzuweisen. Das Unternehmen sei zudem nicht von Schliessungen betroffen und die Durchführung von Kundenterminen inklusive Ausbauarbeiten seien nicht behördlich verboten. Diese seien unter Einhaltung der Schutzkonzepte möglich. Ein Kausalzusammenhang zwischen dem geltend gemachten Arbeitsausfall und behördlichen Massnahmen sei daher nicht erstellt und der Arbeitsausfall sei nicht als ausserordentlich zu betrachten (Urk. 2 S. 2 unten).

Der Beschwerdegegner prüfte sodann, ob der Arbeitsausfall auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und anrechenbar sei. Er hielt dazu fest, zu Beginn der Pandemie sei es für die Unternehmen schwer gewesen, sich kurzfristig auf die geänderte Situation einzustellen. Die Pandemie dauere aber mittlerweile beinahe zwei Jahre. Es sei der Beschwerdeführer in nun zumutbar, sich an die veränderte Situation anzupassen und entsprechende Massnahmen zur Schadenminderung zu treffen. Die Situation stelle sich dementsprechend nicht mehr gleich dar wie noch im Jahr 2020. Im Rahmen der Schadenminderung könne deshalb erwartet werden, dass die Beschwerdeführer in sich bemühen, den Kundenkreis zu erweitern und Massnahmen treffen, um den Arbeitsausfall möglichst gering zu halten (S. 3 oben).

Die gesamte Bau- und Nebenbaubranche befinde sich nach wie vor in einer soliden Konjunkturphase. Von einem markanten Rückgang der Nachfrage nach Bau- und Nebendienstleistungen aus wirtschaftlichen Gründen könne nicht gesprochen werden. Der Arbeitsausfall sei daher weder als ausserordentlich noch als aussergewöhnlich zu qualifizieren. Er sei dem normalen Betriebsrisiko zuzuordnen, was einen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung ausschliesse. Terminverschiebungen auf Wunsch von Auftraggebern, Verzögerungen bei Baustellen, Baueinsparungen und andere Gründe, die von den mit der Ausführung von Arbeiten beauftragten Unternehmen nicht zu verantworten seien, stellten zudem nichts Aussergewöhnliches dar. Es handle sich um ein normales Betriebsrisiko oder um Branchen-, Berufs- oder Betriebsüblichkeit (S. 3 Mitte).

### **E. 2.2**

Die

Beschwerdeführer in brachte vor, sie beantrage die Bewilligung von Kurzarbeit ab Beginn der Home-Office-Pflicht im Dezember 2021 bis Ende Februar 2022. Sie habe in den Voranmeldungen und in der Einsprache klar mitgeteilt, welche behördlichen Massnahmen

den Entscheid des Bauherrn ausgelöst hätten. Es handle sich ganz klar um die Home-Office-Empfehlung und danach die Home-Office-Pflicht. Ihr Unternehmen habe aus Rücksicht, und weil die Lage kurzfristig wieder besser gewesen sei, auf eine Anfang 2021 bewilligte Kurzarbeit verzichtet. Auf der anderen Seite habe sie, wenn es notwendig sei, keine Bewilligung für Kurzarbeit erhalten. Sollte das Gesuch abgelehnt werden, werde sie Personal entlassen müssen (Urk. 1).

### **E. 2.3**

Gemäss der Voranmeldung von Kurzarbeit vom 14. September 2021

wurde Kurzarbeit für die Zeit vom 1. September bis 30. November 2021 beantragt (Urk. 6/1 Ziff. 4).

Gemäss Art. 17b Abs. 1 Covid-19-Gesetz (Stand 2. September 2021) ist in Abweichung von Art. 36 Abs. 1 AVIG keine Voranmeldefrist für Kurzarbeit einzuhalten. Sodann ist die Voranmeldung zu erneuern, wenn die Kurzarbeit länger als sechs Monate dauert. Ab dem 1. Juli 2021 darf Kurzarbeit mit einer Dauer von mehr als drei Monaten längstens bis zum 31. Dezember 2021 bewilligt werden. Für rückwirkende Anpassungen einer bestehenden Voranmeldung ist ein entsprechendes Gesuch bis am 30. April 2021 bei der kantonalen Amtsstelle einzureichen. Betrieben, die aufgrund der seit dem 18. Dezember 2020 beschlossenen behördlichen Massnahmen von Kurzarbeit betroffen sind, wird des Weiteren der Beginn der Kurzarbeit in Abweichung von Art. 36 Abs. 1 AVIG auf Gesuch hin rückwirkend auf das Inkrafttreten der entsprechenden Massnahme bewilligt. Das Gesuch ist bis zum 30. April 2021 bei der kantonalen Amtsstelle einzureichen (Art. 17b Abs. 2 Covid-19-Gesetz).

Die Beschwerdeführer in beantragte in der Einsprache vom 4. Januar 2022

neben der bereits beantragten Kurzarbeit für die Monate September bis November 2021 neu zusätzlich

Kurzarbeit ab Dezember 2021 (Urk. 6/11, Beilage 1). Für den Zeitraum Dezember 2021 bis Februar 2022, auf den sich die Beschwerdeführer in auch in der Beschwerde bezieht, fehlt es jedoch an der erforderlichen Voranmeldung von Kurzarbeit. Mangels einer einzuhaltenden Voranmeldefrist

ist die Bewilligung von Kurzarbeit ab 14. September 2021, mithin ab dem Tag des Eingangs der Voranmeldung,

zu prüfen. Strittig ist daher einzig, ob Kurzarbeit für die Zeit ab 14. September bis 30. November 2021 bewilligt werden kann, während auf den Antrag auf Bewilligung von Kurzarbeit von Dezember 2021 bis Februar 2020 nicht einzutreten ist. 3.

### **E. 3**

AVIG). Die kantonale Amtsstelle prüft, ob die Anspruchsvoraussetzungen glaubhaft gemacht worden sind und die Notwendigkeit der Kurzarbeit begründet ist. Hält sie eine oder mehrere Anspruchsvoraussetzungen für nicht erfüllt, erhebt sie durch Verfügung Einspruch gegen die Auszahlung der Entschädigung (Art. 36 Abs.

#### **E. 3.1**

Nachfolgend ist auf die früheren Voranmeldungen von Kurzarbeit der Beschwerdeführer in einzugehen.

Die Beschwerdeführer in

beantragte in der Voranmeldung von Kurzarbeit vom 27. März 2020 (Urk. 6/17)

Kurzarbeit für die Zeit vom 2. März bis 31. August 2020 (S. 2 Ziff. 4).

Sie gab an, das Unternehmen sei im Bereich Bau- und Projektleitung und Fallschirm-Events tätig (S. 3 Ziff.

### **E. 3.2**

In der Voranmeldung von Kurzarbeit vom 15. Februar 2021 (Urk. 6/15)

beantragte die Beschwerdeführer in Kurzarbeit ab dem 1. März 2021 (Ziff. 5). Sie äusserte sich zum Grund «Betriebsschliessung oder -einschränkung wegen behördlicher Massnahmen infolge Pandemie Covid-19» (Urk. 6/15 Ziff. 2). Sie gab dazu an:

«Projektverschiebungen Bauprojekte (Büro Aus- und Umbau), Schliessung Windwerk (Auftraggeber) und Einstellung der Freizeitaktivitäten (Fallschirmspringen)».

Der Beschwerdegegner bewilligte mit Verfügung vom 24. Februar 2021 (Urk. 6/16) Kurzarbeit für die Zeit vom 1. März bis 31. Mai 2021.

### **E. 3.3**

Am 14. September 2021 (Urk. 6/1) erfolgte eine weitere Voranmeldung von Kurzarbeit. Die Beschwerdeführer in gab auf einem Beiblatt zum Formular (S. 4) an, ein Mitarbeiter arbeite jeweils projektbezogen als Bauleiter. Aufgrund der neuesten Massnahmen und der Zertifizierungspflicht seien wie bereits 2020 zwei Projekte von Kunden abgesagt worden, die für die Zeit von September bis November 2021 geplant gewesen seien.

Aufgrund der sehr wirren Informationspolitik der Regierung sei die Auftragslage leider sehr instabil. Kunden würden kurzfristig «abspringen» oder würden ihre Projekte verschieben, was einen Kleinbetrieb an seine Leistungsgrenzen bringe. Sämtliche Massnahmen wie Ferienabbau etc. seien bereits im Sommer ausgeschöpft worden.

### **E. 3.4**

Die Beschwerdeführer in

präzisierte in einer E-Mail vom 4. November 2021 (Urk. 6/6) an den Sachbearbeiter des Beschwerdegegners die Angaben in der Voranmeldung vom 14. September 2021. Sie gab an, die X. GmbH sei im November 2011 gegründet worden. Das Unternehmen biete neben den Bereichen Baumanagement auch Dienstleistungen im Fallschirm-Sektor an. Die Spezialisierung liege bei Renovationen und Büroausbauten (S. 2 Ziff. 9 a-b). Viele Kunden hätten ihre Büroausbauten aufgrund von Covid-19 verschoben oder abgesagt. Die Arbeiten seien teilweise mehrmals hintereinander verschoben worden (Ziff. 10 a). Normalerweise sei von einem monatlichen Umsatz von Fr. 20'000.-- bis Fr. 30'000.-- auszugehen (Ziff. 10 b). Aktuell gebe es Aufträge, die ab dem Jahr 2022 beginnen würden. Ansonsten seien keine Aufträge vorhanden, die ausgeführt werden könnten. Vor zwei Jahren sei die Auftragslage sehr gut gewesen, und es sei über das ganze Jahr Arbeit vorhanden gewesen (Ziff. 10 c). Ab dem Jahr 2022 ziehe die Auftragslage wieder an und werde sich für die nächsten zwei Jahre halten (aktueller Auftragsstand, Ziff. 10 d).

Der gleiche Mitarbeiter habe sich bereits in Kurzarbeit befunden, da ein grosses Projekt auf Oktober bis Dezember 2021 verschoben worden sei. Die ses sei nun erneut auf unbestimmte Zeit verschoben worden ( Ziff.

#### **E. 4**

Satz 1 AVIG). 2.

#### **E. 4.1**

Die Voranmeldung de r Beschwerdeführer in

von Kurzarbeit vom 1 4. September 2021 ( Urk. 6/1) wurde mit Verfügung des Beschwerdegegners vom 3. Dezember 2021 ( Urk. 6/10) und Einspracheentscheid vom 1 7. Januar 2022 ( Urk. 2) abge lehnt.

#### **E. 4.2**

Der Beschwerdegegner verneinte das Vorliegen eines anrechenbaren Arbeitsaus falles aus wirtschaftlichen Gründen. Zur Begründung wies er unter anderem auf die solide Konjunkturphase in der Bau- und Nebenbranche und auf die Schaden minderungspflicht des Beschwerdeführers im Zusammenhang mit der geänderten Situation nach bald zwei Jahren Pandemie hin

( Urk. 2 S. 3 oben). Der Einschät zung des Beschwerdegegners zur im Allgemeinen guten konjunkturellen Lage in der Baubranche ist zu folgen.

Nach der Rechtsprechung sind zudem Terminverschiebungen auf Wunsch von Auftraggebern und Verzögerungen auf Baustell en

als branchenüblich zu bewert en (Barbara Kupfer-Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Aufl., 2019, S. 282 unten). Mit dem Beschwerdegegner fehlt es daher an einem anrechenbaren , auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführenden Arbeitsausfall nach Art. 32 Abs. 1 lit . a AVIG.

Zu prüfen bleibt, ob ein Arbeitsausfall vorliegt, der auf behördliche Massnahmen nach Art. 32 Abs. 3 AVIG in Verbindung mit

Art. 51 Abs. 1 AVIV zurückzu führen ist.

#### **E. 4.3**

Die Beschwerdeführer in

machte geltend, die angeordnete Homeoffice-Empfeh lung und die Homeoffice-Pflicht hätten d en Entscheid des Bauherrn a usgelöst ( Urk. 1). Gemäss der E-Mail de r Beschwerdeführer in

vom 4. November 2021 an den Beschwerdegegner ist

das Unternehmen

unter anderem in den Bereichen Dienstleistungen und Büroau sbauten

tätig (E. 3.4 hiervor).

Art. 25

Abs. 2

Covid-19-Verordnung besondere Lage ( Präventionsmassnahmen, Stand am 6. Dezember 2021)

sah vor, dass die Arbeitgeber

weitere Massnahmen gemäss dem STOP-Prinzip treffen (Substitution, technische Massnahmen, organisatorische Massnahmen, persönliche Schutzausrüstung), namentlich die Möglichkeit von Homeoffice, die physische Trennung, getrennte Teams, regelmässiges Lüften oder das Tragen von Gesichtsmasken. Nach Art. 25 Abs. 5 Covid-19-Verordnung besondere Lage (Stand am 20. Dezember 2021) waren die Arbeitgeber ab dem 20. Dezember 2021 verpflichtet sicherzustellen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeitsverpflichtungen von zu Hause aus erfüllen können, wo dies aufgrund der Art der Aktivität möglich und mit verhältnismässigem Aufwand umsetzbar ist. Sie treffen die geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen. In Übereinstimmung mit

Art. 25 Abs. 2 und Abs. 5 Covid-19-Verordnung besondere Lage bestand hingegen ab dem 26. Juni 2021 lediglich eine Homeoffice-Empfehlung des Bundesamtes für Gesundheit (BAG). Ab dem 6. Dezember 2021 bestand eine dringliche Homeoffice-Empfehlung, während ab dem 20. Dezember 2021 wieder eine Homeoffice-Pflicht vorlag. Daraus folgt, dass im zu prüfenden Zeitraum vom 14. September bis 30. November 2021 einzig eine Homeoffice-Empfehlung des BAG vorlag (vgl. auch [www.ai.ch/themen/gesundheits-und-soziales.ch](http://www.ai.ch/themen/gesundheits-und-soziales.ch); Entscheide des Bundesrates in chronologischer Reihenfolge).

Die blossen Homeoffice-Empfehlung des BAG dürfte das Unternehmen der Beschwerdeführerin kaum betroffen haben. Der Beschwerdegegner wies zu Recht darauf hin, dass das Unternehmen nicht von Betriebsschliessungen betroffen und die Durchführung von Kundenterminen nicht behördlich verboten war (Urk. 2 S. 2 unten). Soweit die Beschwerdeführerin darauf hinwies, dass ihre Kundenprojekte erneut verschoben hätten (E. 3.4 hiervor), wurde ein Zusammenhang mit der Homeoffice-Empfehlung des BAG von der Beschwerdeführerin nicht glaubhaft dargelegt (vorstehend E. 1.5). Ein nur entfernter, möglicher Zusammenhang genügt hierfür nicht.

Anzufügen ist, dass von der Beschwerdeführerin als Ausdruck der Schadenminderungspflicht rund eineinhalb bis zwei Jahre nach Beginn der Pandemie erwartet werden durfte, dass sie geeignete Vorkehrungen zur Abwendung eines Arbeitsausfalles trifft und sich an die veränderte Situation anpasst (vorstehend E. 1.3).

Im Vordergrund stehen dabei Vorkehrungen, den betroffenen

Mitarbeiter, der offenbar nur für zwei bestimmte, immer wieder verschobene Projekte heran gezogen worden war,

anderweitig im Betrieb zu beschäftigen.

#### **E. 4.4**

Nach dem Gesagten vermochte die Beschwerdeführerin nicht glaubhaft darzu legen, dass die in ihrem Betrieb entstandenen Arbeitsausfälle in direktem Zusammenhang mit der Pandemie beziehungsweise der von behördlicher Seite in diesem Kontext ergriffenen rechtlichen Massnahmen stehen. Der Beschwerdegegner hat das Gesuch um Bewilligung von Kurzarbeit für die Zeit vom 14. September bis 30. November 2021 daher zu Recht abgelehnt. Dies führt zur Abweisung der Beschwerde. Das Gericht erkennt: 1.

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

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - X.\_\_\_\_ GmbH - Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) - seco - Direktion für Arbeit - Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich, ALK 01 000 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 Bundesgesetzes 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 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). Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich Die Vorsitzende Der Gerichtsschreiber Grieder-Martens Brugger

#### **E. 9**

0'000.-- inklusive Mehrwertsteuer erwirtschaftet worden (S. 3 Ziff.

#### **E. 10**

c-d).

Die Kurzarbeit betreffe ausschliesslich einen Mitarbeiter, der eigens für zwei Projekte engagiert worden sei. Durch die Verschiebung von Projekten auf unbestimmte Zeit breche diesem

die Einnahmequelle weg. Es handle sich um eine projektbezogene unbefristete Anstellung. Der Mitarbeiter habe die letzten beiden Wochen vor der Kurzarbeit sämtliche Projektunterlagen wie Offerten, Verträge etc. vorbereitet und habe alles organisiert, damit es nach dem Shutdown nahtlos weitergehen könne (S. 3 Ziff.

#### **E. 11**

c).

Die Aufträge für die Jahre 2022 bis 2024 seien soweit eingetroffen, und es könne davon ausgegangen werden, dass diese ausgeführt werden könnten. Entsprechende Verträge seien bereits unterzeichnet worden oder würden noch unterzeichnet ( Ziff. 12). 4.

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