

# ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2022.00297 vom 17. Februar 2023

ZH Sozialversicherungsgericht, 2023-02-17, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_sozialversicherungsgericht\\_AL.2022.00297](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2022.00297)

FR: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2022.00297 du 17 février 2023

IT: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2022.00297 del 17 febbraio 2023

## Erwägungen

### E. 1

Die 1960 geborene X.\_\_\_\_ ist seit Jahren als freie Journalistin für verschiedene Verlage tätig. Am 5. Januar 2022 meldete sie sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Meilen zur Arbeitsvermittlung an (Urk. 11/238) und stellte am 20. Januar 2022 Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab 5. Januar 2022 (Urk. 11/231 ff.). Die Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich ( nachfolgend :

ALK) verneinte mit Verfügung vom 21. Februar 2022 einen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 5. Januar 2022 unter Hinweis auf das Fehlen einer Normalarbeitszeit respektive eines anrechenbaren Arbeits- und Verdienstaufalles (Urk. 11/216 ff.). Die hiergegen erhobene Einsprache vom 24. Februar 2022 (Urk. 11/215) wies die ALK mit Entscheid vom 14. Oktober 2022 ab (Urk. 11/35 ff. = Urk. 2).

### E. 1.1

Der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung setzt unter anderem voraus, dass die versicherte Person ganz oder teilweise arbeitslos ist (Art. 8 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetz es über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [ AVIG ] ). Als ganz arbeitslos gilt, wer in keinem Arbeitsverhältnis steht und eine Vollzeitbeschäftigung sucht (Art. 10 Abs. 1 AVIG). Als teilweise arbeitslos gilt, wer eine Teilzeitbeschäftigung hat und eine Vollzeit- oder eine weitere Teilzeitbeschäftigung sucht (Art. 10 Abs. 2 lit. b AVIG).

Zu den gesetzlichen Anspruchsvoraussetzungen gehört ferner, dass die versicherte Person einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat (Art. 8 Abs. 1 lit. b AVIG). Arbeitsausfall heisst Ausfall an normaler Arbeitszeit. Dieser ist nach der Rechtsprechung in der Regel aufgrund der im Beruf oder Erwerbszweig der versicherten Person allgemein üblichen Arbeitszeit zu ermitteln (BGE 107 V 59 E. 1; Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], 3. Auflage, Basel 2016, S. 2310 Rz 151). Nach Art. 11 Abs. 1 AVIG ist der Arbeitsausfall anrechenbar, wenn er einen Verdienstaufall zur Folge hat und mindestens zwei aufeinanderfolgende volle Arbeitstage dauert. Kumulativ erforderlich ist damit ein Verdienstaufall und ein Mindestarbeitsausfall (Nussbaumer, a.a.O., S. 2311 Rz 153). Als voller Arbeitstag gilt der fünfte Teil der wöchentlichen Arbeitszeit, welche die versicherte Person normalerweise während ihres letzten Arbeitsverhältnisses geleistet hat (Art. 4 Abs. 1 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [ AVIV ] ).

Der anrechenbare Arbeitsausfall erfüllt eine doppelte Funktion. Als allgemeine Anspruchsvoraussetzung bedeutet er ein gewisses Mindestmass an ausgefallenen

Arbeitstagen. Zum anderen bildet er eine zentrale Bemessungsregel, weil sich der Entschädigungsanspruch in masslicher Hinsicht grundsätzlich nach dem anrechenbaren Arbeitsausfall während einer Kontrollperiode richtet (Nussbaumer, a.a.O., S. 2311 Rz 154 mit Hinweisen).

### **E. 1.2**

Nach der Rechtsprechung ist der Ausfall an normaler Arbeitszeit in der Regel auf Grund der im Beruf oder Erwerbszweig der versicherten Person allgemein üblichen Arbeitszeit zu ermitteln. Besteht hingegen eine besondere Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, bemisst sich die normale Arbeitszeit nach der persönlichen Arbeitszeit der versicherten Person. Wird die Arbeit vereinbarungsgemäss jeweils nur auf Aufforderung des Arbeitgebers aufgenommen, gilt im Allgemeinen die auf dieser besonderen Vereinbarung beruhende Arbeitszeit als normal, sodass Versicherte während der Zeit, da sie nicht zur Arbeit aufgefordert werden, keinen anrechenbaren Verdienstausfall erleiden (BGE 146 V 112 E. 3.3 mit Hinweis auf BGE 107 V 61 f. E. 1).

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. Der Beobachtungszeitraum kann dabei umso kürzer sein, je weniger die Arbeitseinsätze in den einzelnen Monaten schwanken; er muss umso länger sein, wenn die Arbeitseinsätze sehr unregelmässig anfallen oder wenn die Arbeitsdauer während der einzelnen Einsätze starken Schwankungen unterworfen ist (BGE 146 V 112 E. 3.3 mit Hinweis auf BGE 107 V 61 f. E. 1; Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], 3. Auflage, Basel 2015, S. 2310 Rz 152).

### **E. 1.3**

Gemäss AVIG-Praxis ALE des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco) RZ B97 sind als Beobachtungszeitraum die letzten 12 Monate des Arbeitsverhältnisses auf Abruf oder die gesamte Dauer, sofern es zwischen 6 und 12 Monate gedauert hat, zu wählen. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als 6 Monate gedauert, kann keine Normalarbeitszeit ermittelt werden. Damit von einer Normalarbeitszeit ausgegangen werden kann, dürfen die Beschäftigungsschwankungen in den einzelnen Monaten des Arbeitsverhältnisses im Beobachtungszeitraum von 12 Monaten im Verhältnis zu den im Monatsdurchschnitt geleisteten Arbeitsstunden höchstens 20 % nach unten oder nach oben ausmachen. Bei einem Beobachtungszeitraum von 6 Monaten beträgt die maximale zulässige Beschäftigungsschwankung 10 %. Bei einem Beobachtungszeitraum zwischen 6 und 12 Monaten ist die maximale zulässige Beschäftigungsschwankung proportional anzupassen, d.h. bei einem Beobachtungszeitraum von z.B. 8 Monaten beträgt diese 13 % ( $20\% : 12 \times 8$ ). Übersteigen die Beschäftigungsschwankungen bereits in einem Monat die maximal zulässige Abweichung, kann nicht mehr von einer Normalarbeitszeit gesprochen werden, mit der Folge, dass der Arbeits- und Verdienstausfall nicht anrechenbar ist. Hat das Arbeitsverhältnis mindestens 2 Jahre gedauert, ist es gemäss Rechtsprechung des Bundesgerichts (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts C 9/06 vom 12. Mai 2006; Urteil des Bundesgerichts 8C\_625/2013 vom 23. Januar 2014 veröffentlicht in der ARV 2014 S. 62 ff.) gerechtfertigt, den Beobachtungszeitraum auf mehr als 12 Monate auszudehnen. In diesem Fall müssen die Anzahl Arbeitsstunden pro Jahr und die Schwankungen gegenüber dem Jahresdurchschnitt berücksichtigt werden (Urteil des

Bundesgerichts 8C\_379/2010 vom 28. Februar 2011). Abzustellen ist somit auf die Anzahl der pro Jahr geleisteten Arbeitsstunden (rückwirkend ab dem Datum der Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung), wobei zu prüfen ist, in welchem Umfang diese vom Jahresdurchschnitt abweicht, d.h. von der durchschnittlichen Anzahl der pro Jahr geleisteten Arbeitsstunden. Die Arbeitslosenkasse stützt sich dabei höchstens auf die 5 Jahre vor dem Beschäftigungsrückgang ab.

#### **E. 1.4**

Verwaltungsweisungen, wie etwa Wegleitungen oder Kreisschreiben, richten sich an die Durchführungsstellen und sind für das Sozialversicherungsgericht nicht verbindlich. Dieses soll sie bei seiner Entscheidung aber berücksichtigen, sofern sie eine dem Einzelfall angepasste und gerecht werdende Auslegung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zulassen. Das Gericht weicht also nicht ohne triftigen Grund von Verwaltungsweisungen ab, wenn diese eine überzeugende Konkretisierung der rechtlichen Vorgaben darstellen. Insofern wird dem Bestreben der Verwaltung, durch interne Weisungen eine rechtsgleiche Gesetzesanwendung zu gewährleisten, Rechnung getragen (BGE 146 V 224 E. 4.4.2, 141 V 365 E. 2.4 mit Hinweisen).

#### **E. 2**

Die angegebene Beschwerde wurde am 14. November 2022 erhoben und beantragte, es sei der Einspracheentscheid vom 14. Oktober 2022 vollumfänglich aufgehoben und ihr sei ab dem 5. Januar 2022 eine Arbeitslosenentschädigung zugesprochen. Eventualiter sei der Einspracheentscheid vom 14. Oktober 2022 vollumfänglich aufzuheben und der vorliegende Fall an die Beschwerdegegnerin zur weiteren Abklärung zurückzuweisen (Urk. 1 S. 3). Mit Beschwerdeantwort vom 14. Dezember 2022 schloss die Beschwerdegegnerin auf Abweisung der Beschwerde (Urk. 6), was der Beschwerdeführerin mit Verfügung vom 20. Dezember 2022 zur Kenntnis gebracht wurde (Urk. 12). Das Gericht zieht in Erwägung: 1.

#### **E. 2.1**

Die Beschwerdegegnerin erwog im angefochtenen Entscheid, die Beschwerdeführerin sei als freie Mitarbeiterin respektive als freie Journalistin seit dem 1. August 2002 für die Yx .\_\_\_ AG (nachfolgend :

Yx .\_\_\_ ), seit dem 1. Januar 2019 für die Yz .\_\_\_ AG (nachfolgend : Yz .\_\_\_ ) sowie seit dem 1. Februar 2009 für die Yy .\_\_\_ AG (nachfolgend :

Yy .\_\_\_ ) tätig, wobei es sich dabei um Arbeitsverhältnisse auf Abruf handle. Nur aufgrund des Umstandes, dass die Beschwerdeführerin nicht das gewünschte Arbeitspensum erreiche, erleide sie in einem solchen Arbeitsverhältnis keinen anrechenbaren Arbeits- und Verdienstausschlag, denn ohne Vereinbarung einer fixen Normalarbeitszeit trage sie das Risiko, in gewissen Zeiten wenig oder gar nicht arbeiten zu können, grundsätzlich selbst. Aus den Lohnjournalen der Yx .\_\_\_ , Yy .\_\_\_ und Yz .\_\_\_ für die Monate Januar 2021 bis Dezember 2021 ergäbe sich ein durchschnittliches monatliches Einkommen von Fr. 11'283.60, wobei im Juli 2021 bei einem Einkommen von Fr. 14'469.45 die Abweichung 28 % nach oben und im September 2021 bei einem Einkommen von Fr. 3'781.80 die Abweichung 67 % nach unten betrage. Die höchstens zulässige Abweichung von 20 % werde somit mehrfach überschritten, weshalb nicht von einer regelmässigen Normalarbeitszeit gesprochen werden könne. Da es sich bei den

Arbeitsverhältnissen der Beschwerdeführerin um lang jährige Arbeitsverhältnisse handle, wäre der Beobachtungszeitraum grundsätzlich auf mehr als 12 Monate auszudehnen. Allerdings sei den Lohnunterlagen der Yz .\_\_ \_\_ , der Yx .\_\_ \_\_ sowie der Yy .\_\_ \_\_ zu entnehmen, dass die Beschwerdeführerin oft Anfang des Jahres weniger verdient habe als in den restlichen Monaten. Selbst wenn sich im mehrjährigen Vergleich eine Normalarbeitszeit ermitteln liesse, sei aufgrund der schwankenden Einkünfte nicht automatisch von einem Verdienstausschlag auszugehen. Zudem habe die Beschwerdeführerin selbst ausgeführt, jeweils projektbezogen gearbeitet zu haben . Ihr Entgelt sei stets unregelmässig bzw. versetzt ausbezahlt worden. Ent sprechend könne der Arbeitsausfall gemäss dem Entstehungsprinzip nicht kontrolliert werden, d.h. es könne nicht konkret festgelegt werden, wann die Beschwerdeführerin ihre Arbeitsleistung erbracht habe (Urk. 2).

### **E. 2.2**

Die Beschwerdeführerin macht demgegenüber im Wesentlichen geltend, aufgrund der in den Akten liegenden Lohnabrechnungen sei klar erwiesen, dass die Arbeitsverhältnisse schon seit Jahren beständen, weshalb auf einen längeren Beobachtungszeitraum abzustützen sei. Unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Einkommens der letzten drei Jahre (2019-2021) ergäben sich weit unter den erlaubten 20 % liegende Abweichungen, weshalb ein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung zu bejahen sei. Die Argumentation der Beschwerdegegnerin, dass aufgrund der schwankenden Einkünfte dennoch nicht ohne weiteres auf einen Verdienstausschlag geschlossen werden könne, sei rechtswidrig und entbehre jeder Logik, gäbe es per Definition doch keine zu berücksichtigenden Schwankungen, wenn eine Normalarbeitszeit ermittelt werden könne. Eine Berufung auf die einzelnen Monate sei nicht korrekt, da vorliegend auf den Jahresdurchschnitt abgestellt werden müsse. Soweit sich die Beschwerdegegnerin alsdann auf das Entstehungsprinzip berufe, werde dieses in der Systematik der AVIG-Praxis erst zur Festlegung der Entschädigungssumme, nicht jedoch zur Beurteilung des eigentlichen Anspruchs auf Arbeitslosenentschädigung herangezogen (Urk. 1).

### **E. 2.3**

In ihrer Beschwerdeantwort ergänzte die Beschwerdegegnerin, der Entschädigungsanspruch richte sich nach dem anrechenbaren Arbeitsausfall während einer Kontrollperiode, wobei als Kontrollperiode jeder Kalendermonat gelte. Die Beschwerdeführerin habe stets projektbezogen gearbeitet. Die Projekte hätten teilweise über mehrere Monate gedauert, wobei sie jeweils nicht monatlich sondern erst nach Projektabschluss abgerechnet habe. Deshalb sei unklar , in welchen Monaten welche Arbeitsleistung erbracht worden sei. Zur Ermittlung einer Normalarbeitszeit sei jedoch erforderlich, dass die jeweils erbrachte Arbeitsleistung in zeitlicher Hinsicht miteinander verglichen werde. Dies sei im vorliegenden Fall nicht möglich, weshalb der monatliche Entschädigungsanspruch der Beschwerdeführerin nicht berechnet werden könne (Urk. 6).

## **E. 3**

### **3.3.1**

In diesem Zeitraum erzielte die Beschwerdeführerin gemäss IK-Auszug (Urk. 11/128) sowie den entsprechenden Lohnausweisen (Urk. 11/172, 174, 176, 179, 185) bei der Yy .\_\_ \_\_ folgende Bruttoeinkommen (jeweils in Fr. ) : 2017 8'850 2018 9'225 2019 11'685 2020 8'200 2021 4'925

Bei einem durchschnittlichen Jahreseinkommen von Fr. 8'577.-- ([Fr. 8'850.-- + Fr. 9'225.-- + Fr. 11'685.-- + Fr. 8'200.-- + Fr. 4'925.--] : 5) ergibt sich für das Jahr 2017 eine Schwankung von 3.18 % nach oben, für das Jahr 2018 eine solche von 7.56 % nach oben, für das Jahr 2019 eine solche von 36.24 % nach oben, für das Jahr 2020 eine solche von 4.4 % nach unten sowie für das Jahr 2021 eine solche von 42.58 % nach unten. Damit übersteigen die Beschäftigungsschwankungen die maximal zulässige Abweichung von 20 % in den Jahren 2019 sowie 2021, weshalb in Bezug auf das Arbeitsverhältnis mit der Yy .\_\_ nicht mehr von einer Normalarbeitszeit gesprochen werden kann, mit der Folge, dass der Arbeitsausfall nicht anrechenbar ist. 3.3.2

Im selben Zeitraum erzielte die Beschwerdeführerin gemäss

IK-Auszug ( Urk. 11/128)

sowie den entsprechenden Lohnausweisen (Urk. 11/171, 173, 175, 177, 178, 180, 181, 184, 187) bei der « A.\_\_\_ »

folgende Brutto-Einkommen (jeweils in Fr . ):

Y.___	Yx .__	Yz .__	Z.___	Total	2017	123'602	123'602	2018	83'600	83'600	2019	120'825	120'825	2020	38'400	71'999	7'200	117'599	2021	25'400	93'630	1'400	120'430
-------	--------	--------	-------	-------	------	---------	---------	------	--------	--------	------	---------	---------	------	--------	--------	-------	---------	------	--------	--------	-------	---------

Bei einem durchschnittlichen Jahreseinkommen von Fr. 113'211 .-- ([Fr. 123'602 .-- + 83'600 .-- + Fr. 120'825 + Fr. 117'599.-- + Fr. 120'430.-- ] :

### E. 3.1

Den jeweiligen Arbeitgeberbescheinigungen ist zu entnehmen, dass die Beschwerdeführerin seit dem 1. August 2002 bei der Yx .\_\_ , seit dem 1. Februar 2009 bei der Yy .\_\_ sowie seit dem 1. Januar 2019 bei der Yz .\_\_ als freie Mitarbeiterin respektive Journalistin tätig ist (Urk. 11/191, 222, 235). Aus den Akten ergibt sich sodann, dass die Beschwerdeführerin in den Jahren 2020 sowie 2021 zusätzlich bei der Z.\_\_\_ AG (nachfolgend: Z.\_\_\_ ) gearbeitet hat (Urk. 11/128, 178, 184).

Zwischen den Parteien unumstritten ist , dass es sich bei allen Arbeitsverhältnissen um solche auf Abruf handelt , weshalb die Versicherte während der Zeit, in welcher sie nicht zur Arbeit aufgefordert wird, grundsätzlich keinen anrechenbaren Arbeitsausfall erleidet . Strittig ist hingegen, ob die geleistete Arbeit während längerer Zeit im Wesentlichen mehr oder weniger konstant war, sodass in Abweichung vom Grundsatz eine Normalarbeitszeit abgeleitet werden kann.

### E. 3.2

Die Beschwerdeführerin betonte,

es handele sich bei der Yx .\_\_ und der Z.\_\_\_ um Subfirmen der Yz .\_\_ , wobei Letztere bis ins Jahr 2018 Y.\_\_\_ genannt worden sei (Urk. 1 S. 8). Wie sich aus der Meldung vom 27. Dezember 2019 im Schweizerischen Handelsamtsblatt (SHAB) ergibt, erfolgte mit Statutenänderung vom 20. Dezember 2019 einerseits eine Umfirmierung von der Y.\_\_\_ in die Yz .\_\_ AG sowie andererseits auch eine Zweckänderung. Den von der Yz .\_\_ im Verwaltungsverfahren eingereichten Lohnjournalen für die Jahre 2017-2020 (Urk. 11/116/121) sowie auch dem Auszug aus dem individuellen Konto der Beschwerdeführerin (IK-Auszug, Urk. 11/128) ist sodann zu entnehmen, dass die Lohnzahlungen bis ins Jahr 2018 durch die Y.\_\_\_ und seither durch die Yz .\_\_ , die Yx .\_\_ und (seit 2020) die Z.\_\_\_

erbracht wurden. Der Argumentation der Beschwerdeführerin folgend, wonach die Umfirmierung in Yz .\_\_\_ faktisch nichts an ihrer Beschäftigung geändert habe, sondern nach wie vor von demselben Arbeitgeber auszugehen sei (Urk. 1 S. 8 und Urk. 11/165), rechtfertigt es sich, die Arbeitsverhältnisse mit der Yx .\_\_\_, der Z. \_\_\_ sowie der Yz . \_\_\_ zum Zweck der Ermittlung der Normalarbeitszeit als einheitliches Arbeitsverhältnis zu betrachten. Bei der Yy . \_\_\_ handelt es sich sodann um kein Unternehmen der « A. \_\_\_ » (Urk. 1 S. 8), weshalb dieses Arbeitsverhältnis auch bei der Ermittlung der Normalarbeitszeit gesondert zu beurteilen ist.

Im Zeitpunkt des Antrags der Beschwerdeführerin auf Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung im Januar 2022 (Urk. 11/231 ff.) bestand das Arbeitsverhältnis mit der « A. \_\_\_ » seit rund 20 Jahren und jenes bei der Yy . \_\_\_ seit rund 13 Jahren. Im Sinne der dargelegten Rechtsprechung zur Berechnung der Normalarbeitszeit bei langjährigen Arbeitsverhältnissen (E. 1.3), rechtfertigt es sich, den Beobachtungszeitraum auf mehr als 12 Monate auszu dehnen. Angesichts der

langen Dauer der Arbeitsverhältnisse und unter Berücksichtigung von Rz B97 AVIG-Praxis ALE, welche der Sicherstellung einer einheitlichen Rechtsanwendung dient, ist der Beobachtungszeitraum im vorliegenden Fall auf die längstmögliche Dauer von fünf Jahren vor der Anmeldung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung – 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2021 – festzulegen.

#### **E. 3.4**

Nach dem Dargelegten lässt sich eine Normalarbeitszeit nicht ermitteln, mit der Folge, dass der von der Beschwerdeführerin geltend gemachte Arbeitsausfall nicht anrechenbar ist.

Ein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ist damit nicht gegeben.

Abschliessend ist in Bezug auf den Einwand der Beschwerdeführerin, sie habe jahrelang Beiträge an die Arbeitslosenversicherung geleistet, festzuhalten, dass die Beitragsentrichtung alleine noch keinen Leistungsanspruch begründet. So haben gemäss gefestigter bundesgerichtlicher Rechtsprechung beispielsweise auch arbeitgeberähnliche Personen und deren Ehegatten trotz Entrichtung der entsprechenden Beiträge, keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung (Urteil des Bundesgerichts 8C\_433/2019 vom 20. Dezember 2019 E. 4.1 mit Hinweis auf BGE 145 V 200 E. 4.1 mit weiteren Hinweisen).

4.

Zusammenfassend erweist es sich als rechtens, dass die Beschwerdegegnerin einen Anspruch der Beschwerdeführerin auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 5. Januar 2022 verneint hat. Dies führt zur Abweisung der Beschwerde. Das Gericht erkennt: 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - Rechtsanwältin MLaw Nina Berger - Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich - 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 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, zuzu stellen.

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  
Der Vorsitzende  
Die Gerichtsschreiberin  
Vogel  
R. Müller

## **E. 5**

) ergibt sich für das Jahr 201

## **E. 7**

eine Schwankung von 9.18 % nach oben, für das Jahr 2018 eine solche von 26.16 % nach unten, für das Jahr 2019 eine solche von 6.73 % nach oben, für das Jahr 2020 eine solche von 3.88 % nach oben sowie für das Jahr 2021 eine solche von 6.38 % nach oben. Damit übersteigen die Beschäftigungsschwankungen die maximal zulässige Abweichung von 20 % im Jahr 2018, weshalb in Bezug auf das Arbeitsverhältnis mit der « A. \_\_\_ » ebenfalls nicht mehr von einer Normalarbeitszeit gesprochen werden kann, mit der Folge, dass der Arbeitsausfall nicht anrechenbar ist.

Die Beschwerdeführerin brachte einsprachweise vor, das geringere Jahreseinkommen im Jahr 2018 sei auf die Durchführung einiger selbständiger Projekte zurückzuführen (Urk. 11/166 f.) und stellt sich nunmehr auf den Standpunkt, es seien nur die letzten drei Jahre zu berücksichtigen (Urk. 1 S. 8). Dem kann nicht gefolgt werden, zeigt doch der Umstand, dass die Beschwerdeführerin im Jahr 2018 zugunsten einer selbständigen Erwerbstätigkeit weniger für die « A. \_\_\_ » gearbeitet hatte, nach gerade auf, dass das Arbeitsverhältnis nicht konstant war. Es wäre zudem willkürlich, der Beschwerdeführerin folgend ein jahrelanges, unverändertes Arbeitsverhältnis zu unterstellen (vorgehende E. 3.2), den Beobachtungszeitraum indessen bloss auf drei Jahre festzulegen, zumal von der Rechtsprechung bei Arbeitseinsätzen, welche starken Schwankungen unterworfen sind, ein langer Beobachtungszeitraum verlangt wird (E. 1.2). Ein Abweichen von der maximalen fünfjährigen Beobachtungsdauer (vgl. E. 1.3), rechtfertigt sich vorliegend nicht (E. 1.4).

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