

# **ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2022.00312 vom 28. Februar 2023**

ZH Sozialversicherungsgericht, 2023-02-28, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_sozialversicherungsgericht\\_AL.2022.00312](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2022.00312)

FR: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2022.00312 du 28 février 2023

IT: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2022.00312 del 28 febbraio 2023

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Gemäss Art. 31 Abs. 3 lit. c des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) haben Personen, die in ihrer Eigenschaft als Gesellschafter, als finanziell am Betrieb Beteiligte oder als Mitglieder eines obersten betrieblichen Entscheidungsgremiums die Entscheidungen des Arbeitgebers bestimmen oder massgeblich beeinflussen können, sowie ihre mitarbeitenden Ehegatten keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung. Praxisgemäss ist diese der Vermeidung von Missbräuchen dienende Bestimmung analog auf arbeitgeberähnliche Personen und deren Ehegatten anzuwenden, die Arbeitslosenentschädigung verlangen (BGE 145 V 200 E. 4.1 mit weiteren Hinweisen).

Die Frage, ob eine arbeitnehmende Person einem obersten betrieblichen Entscheidungsgremium angehört und ob sie in dieser Eigenschaft massgeblich Einfluss auf die Unternehmensentscheidungen nehmen kann, ist aufgrund der internen betrieblichen Struktur zu beantworten. Keine Prüfung des Einzelfalles ist erforderlich, wenn sich die massgebliche Entscheidungsbefugnis bereits aus dem Gesetz selbst (zwingend) ergibt (BGE 145 V 200 E. 4.2 mit weiteren Hinweisen).

Damit eine versicherte Person in arbeitgeberähnlicher Stellung oder deren mitarbeitender Ehegatte Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung hat, muss sie mit dem Ausscheiden aus dem Betrieb definitiv auch die arbeitgeberähnliche Stellung verlieren. Behält sie nach der Entlassung ihre arbeitgeberähnliche Stellung im Betrieb bei und kann sie dadurch die Entscheidungen des Arbeitgebers weiterhin bestimmen oder massgeblich beeinflussen, verfügt sie nach wie vor über die unternehmerische Dispositionsfreiheit, den Betrieb jederzeit zu reaktivieren und sich bei Bedarf erneut als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer einzustellen. Ein solches Vorgehen läuft auf eine rechtsmissbräuchliche Umgehung der Regelung des Art. 31 Abs. 3 lit. c AVIG hinaus, welche ihrem Sinn nach der Missbrauchsverhütung dient und in diesem Rahmen insbesondere dem Umstand Rechnung tragen will, dass der Arbeitsausfall von arbeitgeberähnlichen Personen praktisch unkontrollierbar ist, weil sie ihn aufgrund ihrer Stellung bestimmen oder massgeblich beeinflussen können. Diese Rechtsprechung will nicht bloss dem ausgewiesenen Missbrauch an sich begegnen, sondern bereits dem Risiko eines solchen, welches der Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung an arbeitgeberähnliche Personen inhärent ist (Urteile des Bundesgerichts 8C\_448/2018 vom 30. September 2019 E. 6, 8C\_529/2016 vom 26. Oktober 2016 E. 5.2; vgl. Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2019, S. 18 ff. mit Hinweisen zur Rechtsprechung).

### **E. 1.2**

Zu beachten gilt es dabei gemäss höchstrichterlicher Rechtsprechung weiter, dass von der Anspruchsberechtigung im Sinne von Art. 31 Abs. 3 lit. c AVIG nur arbeitgeberähnliche Personen selbst und deren im Betrieb mitarbeitende Ehegatten, nicht jedoch andere Verwandte ausgeschlossen sind (Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts C 146/06 vom 28. November 2006 E. 2.2 mit weiteren Hinweisen).

### **E. 1.3**

Nach der Rechtsprechung ist die Ausübung einer an sich beitragspflichtigen Beschäftigung nur Beitragszeiten bildend, wenn und soweit hierfür effektiv ein Lohn

ausbezahlt wird. Mit dem Erfordernis des Nachweises effektiver Lohnzahlung sollen und können Missbräuche im Sinne fiktiver Lohnvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verhindert werden. Als Beweis für den tatsächlichen Lohnfluss genügen Belege über entsprechende Zahlungen auf ein auf den Namen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin lautendes Post- oder Bankkonto. Bei behaupteter Barauszahlung fallen Lohnquittungen und Auskünfte von ehemaligen Mitarbeitern (allenfalls in Form von Zeugenaussagen) in Betracht. Höchstens Indizien für tatsächliche Lohnzahlung bilden Arbeitgeberbescheinigungen, vom Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin unterzeichnete Lohnabrechnungen und Steuererklärungen sowie Eintragungen im individuellen Konto (BGE 131 V 444 E. 1.2 mit Hinweisen).

### **E. 1.4**

Nach Art. 23 Abs. 1 AVIG gilt als versicherter Verdienst der im Sinne der AHV-Gesetzgebung massgebende Lohn, der während eines Bemessungszeitraums aus einem oder mehreren Arbeitsverhältnissen normalerweise erzielt wurde. Art. 37 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIV) regelt den Bemessungszeitraum. Nach Abs. 1 bemisst sich der versicherte Verdienst nach dem Durchschnittslohn der letzten sechs Beitragsmonate (nach Art. 11 AVIV) vor Beginn der Rahmenfrist für den Leistungsbezug. Nach Abs. 2 bemisst er sich dann nach dem Durchschnittslohn der letzten zwölf Beitragsmonate vor Beginn der Rahmenfrist für den Leistungsbezug, wenn dieser Durchschnittslohn höher ist als derjenige nach Absatz 1.

Der Bemessungszeitraum beginnt nach Abs. 3, unabhängig vom Zeitpunkt der Anmeldung zum Taggeldbezug, am Tag vor dem Eintritt eines anrechenbaren Verdienstauffalls. Voraussetzung ist, dass vor diesem Tag mindestens zwölf Beitragsmonate innerhalb der Rahmenfrist für die Beitragszeit liegen. Bei Lohnschwankungen, die auf einen branchenüblichen Arbeitszeitkalender zurückzuführen sind, bemisst sich der versicherte Verdienst gemäss Abs. 3 bis nach den Absätzen 1-3, jedoch höchstens aufgrund der vertraglich vereinbarten jahresdurchschnittlichen Arbeitszeit. 2. 2.1

Die Beschwerdegegnerin führte zur Begründung des angefochtenen Einspracheentscheids (Urk. 2) im Wesentlichen aus, dass sich die Angaben der Beschwerdeführer in beziehungsweise der Y.\_\_\_\_ GmbH zu ihrer Arbeitstätigkeit durch zahlreiche Widersprüchlichkeiten auszeichneten, und zwar hinsichtlich der Dauer des Arbeitsverhältnisses und insbesondere der Höhe der Entlohnung. Die aktenkundigen Unterlagen stellten keinen Beweis für einen tatsächlichen Lohnfluss in der angegebenen Höhe dar, zumal teilweise auch unterschiedliche Lohnsummen festgehalten worden seien.

Da das monatliche Bruttoeinkommen nicht ausreichend dokumentiert worden sei und damit die Lohnhöhe nicht bestimmbar sei, lasse sich der versicherte Verdienst nicht hinreichend zuverlässig festsetzen, weshalb kein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung bestehe. 2.2

Demgegenüber liess die Beschwerdeführer in im Wesentlichen vortragen (Urk. 1), dass - entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin - kein Widerspruch bezüglich Dauer der Anstellung bestehe. Die Beschwerdeführer in habe erwähnt, dass sie ab dem 1. November 2020 bis 15. November 2021 bei der Y.\_\_\_\_ GmbH gearbeitet habe, weil sie beziehungsweise ihr Ehemann in diesem Zeitraum «normaler

Arbeitnehmer» gewesen seien. Dass ihr Ehemann zuvor Geschäftsführer gewesen sei, ergebe sich bereits aus dem Handelsregister, weshalb die entsprechenden Ausführungen der Beschwerdegegnerin völlig ins Leere zielten (S. 3 f.). Weiter sei ein Lohn von Fr. 6'850. nicht unüblich. Zwar habe sie zuvor einen tieferen Monatslohn gehabt, doch da sei ja ihr Ehemann Gesellschafter und Geschäftsführer gewesen und der ausbezahlte Lohn sei sozusagen ein Akontolohn gewesen. Nachdem er aber zu einem einfachen Angestellten geworden sei, habe auch sie sich mit dem Bruttolohn begnügen müssen. Mit jeder gewünschten Deutlichkeit müsse beanstandet werden, dass der Beschwerdeführer in ein Rechtsmissbrauch vorgeworfen werde. Ihr Ehemann habe das Unternehmen vor der Pandemie übernommen und als er gesehen habe, dass er es nicht mehr retten könne, habe er das Unternehmen an seine Tochter verkauft. Diese habe an dessen Zukunft geglaubt und weiter auf die Erfahrung ihrer Eltern setzen wollen, weshalb sie diese weiterhin angestellt habe. Das sei mehr als verständlich. Dass nun zwischen den Lohnabrechnungen und den tatsächlichen Lohnzahlungen der Y.\_\_\_\_ GmbH eine leichte Differenz entstanden sei, könne bloss der ehemaligen Arbeitgeberin der Beschwerdeführer in beziehungsweise dem Treuhänder und nicht ihrer

selbst angelastet werden. Selbstverständlich seien alle auf der Aufstellung genannten Zahlungen Lohnzahlungen gewesen (S. 4). Für das Jahr 2021 habe die Y.\_\_\_\_ GmbH einen Bruttolohn von Fr. 68'500. deklariert. Die Sozialversicherungsbeiträge für 2020 und 2021 seien bezahlt worden. Die Beschwerdeführer in sei einzig nicht bei einer Vorsorgeeinrichtung angemeldet worden. Es sei eine rückwirkende Anmeldung vorzunehmen. Aufgrund der Lohnabrechnungen, der AHV-Meldungen und vor allem auch der Lohnauszahlungsbelege sei es nicht nur erwiesen, dass die Beschwerdeführer in einen Lohn bezogen habe, sondern auch, dass der monatliche Bruttolohn Fr. 6'850. betragen habe (S. 5). Im Übrigen seien auch Belege über ihre Tätigkeit für die Y.\_\_\_\_ GmbH eingereicht worden, aus denen hervorgehe, dass sie auch effektiv gearbeitet habe (S. 6). 2.3

Strittig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin den Anspruch der Beschwerdeführer in auf Arbeitslosenentschädigung zu Recht verneint hat, weil die Lohnhöhe nicht bestimmbar ist beziehungsweise sich der versicherte Verdienst nicht hinreichend zuverlässig festsetzen lässt. 3. 3.1

Vorauszuschicken ist, dass es sich bei der Y.\_\_\_\_ GmbH offensichtlich um eine Art von «Familienunternehmen» handelt. Bis zum 13. Oktober 2020 war der Ehemann der Beschwerdeführer in nicht nur einziger und einzelzeichnungsberechtigter Geschäftsführer der Y.\_\_\_\_ GmbH, sondern hielt als einziger Gesellschafter auch das gesamte Stammkapital der Gesellschaft. Ab dem genannten Datum trat die gemeinsame Tochter als einzige und einzelzeichnungsberechtigte Geschäftsführerin. Das Stammkapital der Y.\_\_\_\_ GmbH wurde ebenfalls am 13. Oktober 2020 von der B.\_\_\_\_ GmbH übernommen, deren sämtliche

Stammanteile von der genannten gemeinsamen Tochter gehalten werden. Hinzu kommt, dass sowohl die Y.\_\_\_\_ GmbH als auch die B.\_\_\_\_ GmbH ihr Domizil an derselben Adresse in A.\_\_\_\_ haben, an der sich auch die Wohnadresse der Beschwerdeführer in und ihres Ehegatten befindet (vgl. dazu die Handelsregisterauszüge der genannten Gesellschaften [Urk. 9-10]). Komplettiert wird dieses Bild durch den Umstand, dass auch der Ehemann der Beschwerdeführer in für die Y.\_\_\_\_ GmbH tätig gewesen sein will (separates Verfahren AL.2022.00311).

Aus dem Gesagten folgt ohne Weiteres, dass die vertraglichen und/oder persönlichen Beziehungen zwischen den vorliegend involvierten juristischen und natürlichen Personen besondere Aspekte, besondere Naheverhältnisse aufweisen. Das Prinzip des « dealing at arm's

length » besagt im Wesentlichen, dass Geschäfte mit nahestehenden Personen zu Konditionen durchgeführt werden sollen, wie sie auch im Umgang mit (nicht nahestehenden) Dritten gegolten hätten, also zu üblichen Marktkonditionen. Man spricht auch von einem sogenannten « Drittvergleich » (vgl. dazu etwa BGE 138 II 57 E. 2.2). Dieses Prinzip beziehungsweise dessen Grundgedanke ist auch bei der nachfolgenden Analyse der entscheidungserheblichen Akten im Auge zu behalten. 3.2.3.2.1

Für den Ausgang des vorliegenden Verfahrens ist entscheidend, ob mit überwiegender Wahrscheinlichkeit ein eigentlicher Lohnfluss von der Y.\_\_\_\_ GmbH zu der Beschwerdeführer in nachgewiesen werden kann. Dazu genügt der Nachweis, dass Zahlungen der Y.\_\_\_\_ GmbH an die Beschwerdeführer in erfolgten, allein nicht; es kommt vielmehr auf den Zahlungsgrund an. Nur wenn dieser Grund im Bezahlen von Lohn bestanden hat, handelt es sich bei den fraglichen Zahlungen auch um Lohnzahlungen. Simulierte Zahlungsgründe sind nicht zu berücksichtigen. Es geht mit anderen Worten nicht um die Bezeichnung einer Zahlung, sondern um ihren Rechtsgrund (causa). Zudem ist selbstverständlich erforderlich, dass die Lohnzahlungen effektiv erfolgt sind; ein lediglich buchhalterisch erfasst Lohn genügt nicht (vgl. dazu Urteil des Bundesgerichts 8C\_318/2022 vom 14. September 2022). 3.2.2

Mit Arbeitsvertrag vom 1. November 2020 (Urk. 7/400) stellte die Y.\_\_\_\_ GmbH die Beschwerdeführer in als Reiseberater in an. Arbeitsbeginn war der 1. November 2020. Es wurde ein Monatslohn von Fr. 6'850. (brutto) vereinbart. Dieses Arbeitsverhältnis wurde von der Y.\_\_\_\_ GmbH mit Schreiben vom 15. November 2021 (Urk. 7/381) ohne Einhaltung irgendeiner Frist per 15. November 2021 gekündigt. Mit Schreiben vom 27. Dezember 2021 (Urk. 7/341) akzeptierte die Beschwerdeführer in die Kündigung «aus objektiven Gründen (Covid-19 - Massnahmen)», weil das Unternehmen keine Möglichkeit habe, sie weiter zu beschäftigen.

Bereits hier zeigen sich die Auswirkungen des besonderen Naheverhältnisses. Einem Drittvergleich im Sinne des oben Ausgeführten hält diese Vorgehensweise jedenfalls nicht stand. Ein unbeteiligter Dritter hätte sich aller Erfahrung nach diese fristlose Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen nicht einfach gefallen lassen, sondern hätte auf den dafür gesetzlich vorgesehenen Leistungen beharrt. 3.2.3

Aus den Aufstellungen «Auszahlung 2020» (Urk. 7/326) und «Auszahlung 2021» (Urk. 7/321) ergeben sich - gemäss der Sachdarstellung der Beschwerdeführer in und der Y.\_\_\_\_ GmbH - folgende Lohnzahlungen (aufgeführt ab November 2020): Datum Betrag (in CHF)

Zahlungsart 30.11.2020 2'500.00 bar 15.12.2020 4'580.00 bar 29.

#### **E. 5**

-38

#### **E. 8**

). Mit Verfügung vom 28. März 2022 (Urk. 7/302 - 304) verneinte die Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich den Anspruch von X.\_\_\_\_ auf Arbeitslosenentschädigung ab 22. November 2021. Die dagegen erhobene Einsprache vom 11. Mai 2022 (Urk. 7/282 - 283; vgl. auch Urk. 7/257) wies die Arbeitslosenkasse mit Entscheid vom 2. November 2022 (Urk. 2) ab. 2.

Dagegen liess X.\_\_\_\_ mit Eingabe vom 5. Dezember 2022 (Urk. 1) Beschwerde erheben mit folgenden Anträgen: 1.

Der Einspracheentscheid vom 2. November 2022 sei aufzuheben und der Versicherten sei die Arbeitslosenentschädigung auszurichten. 2.

Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zuzüglich 7.7 % Mehrwertsteuer zu Lasten der Beschwerdegegnerin.

Die Arbeitslosenkasse schloss in ihrer Beschwerdeantwort vom 20. Dezember 2022 (Urk. 5) auf Abweisung der Beschwerde, was der Beschwerdeführer in am 9. Januar 2023 mitgeteilt wurde (vgl. Urk. 8).

Auf die Ausführungen der Parteien ist, soweit für die Entscheidungsfindung erforderlich, in den Erwägungen einzugehen. Das Gericht zieht in Erwägung: 1.

#### **E. 12**

.2021 3'580.00 Überweisung 29.03.2021 17'000.00 Überweisung 29.04.2021 3'580.00 Überweisung

#### **E. 15**

.05.2021 5'000.00 bar 25.05.2021 6'850.00 Überweisung 25.05.2021 3'580.00 Überweisung 29.06.2021 3'580.00 Überweisung 29.07.2021 3'580.00 Überweisung 31.08.2021 4'000.00 bar 29.09.2021 3'580.00 Überweisung 15.10.2021 3'710.00 bar 29.10.2021 3'580.00 Überweisung 29.11.2021 3'580.00 Überweisung

Dabei fällt auf, dass die geltend gemachten Lohnzahlungen zu keinem Zeitpunkt der im Arbeitsvertrag (vgl. oben E. 3.2.2) versprochenen Lohnzahlung entsprechen. Lediglich die geltend gemachte Lohnzahlung vom 25. Mai 2021 über Fr. 6'850. (vgl. Urk. 7/333) weist eine gewisse Affinität zum vertraglich vereinbarten Lohn auf, handelt es sich doch dabei um den Brutto-Lohn gemäss Arbeitsvertrag. Weshalb allerdings der Brutto-Lohn anstelle des geschuldeten Netto-Lohnes überwiesen worden sein soll, ist unerklärlich.

Die übrigen Barzahlungen und Überweisungen haben zumindest ihre betragsmässige Grundlage mit Sicherheit nicht im Arbeitsvertrag vom 1. November 2020 (Urk. 7/400). Welchen Grund die einzelnen Zahlungen effektiv hatten, falls sie -

was in erster Linie die Barzahlungen betrifft - überhaupt erfolgt sind, kann nicht eruiert werden. Lohnzahlungen liegen jedoch mit überwiegender Wahrscheinlichkeit nicht vor.  
3.2.4

Aus den Akten ist weiter ersichtlich, dass die Beschwerdegegnerin der Y. \_\_\_ GmbH mit Schreiben vom 15. Juni 2022 (Urk. 7/2 55 -2 56 ) einen umfangreichen Fragenkatalog zugestellt hatte, die Gesellschaft beziehungsweise die Tochter der Beschwerdeführer in diese Fragen allerdings nur unvollständig und sehr knapp beantwortete (vgl. Urk. 7/ 142 ). Über die genauen Modalitäten der geltend gemachten Barzahlungen (Ort der Übergabe und dabei anwesende Personen) wurden keine Angaben gemacht. Auch die unterschiedlichen Lohnbeträge (vgl. Frage 6 in Urk. 7/2 55 ) wurden nicht detailliert erklärt, sondern (unter Ziffer 5 der Antwort [Urk. 7/ 142 ]) nur pauschal vorgetragen, dass alle Unregelmässigkeiten infolge fehlender Einnahmen und Entschädigungen entstanden seien. In der Beschwerdeschrift (Urk. 1 S. 6) wird dann vollkommen unsubstantiiert «der Treuhänder» für die Diskrepanzen verantwortlich gemacht. 3.2.5

Die in der Beschwerdeschrift vorgetragene Erklärung für die Wechsel in der Geschäftsführung der Y. \_\_\_ GmbH beziehungsweise den Wechsel des Ehemanns der Beschwerdeführer in vom Geschäftsführer zum «normalen Angestellten» (mit mehr Lohn) erweist sich als ebenso unplausibel und unglaublich wie die Mutation der Beschwerdeführerin zur «normalen Abreitnehmerin» . Dazu wurde in der Beschwerdeschrift ausgeführt (Urk. 1 S. 4), dass der Ehemann der Beschwerde - führer in , als er gesehen habe, dass er die Y. \_\_\_ GmbH nicht mehr habe retten können, an die gemeinsame Tochter verkauft habe (eigentlich: an die B. \_\_\_ GmbH, die seiner Tochter gehörte). Ihre Tochter habe schliesslich an die Y. \_\_\_ GmbH geglaubt. Und weil die Tochter nicht auf die Erfahrung ihrer Eltern habe verzichten wollen, habe sie dann beide zu einem höheren Lohn angestellt. Das ist bestenfalls unglaublich. Eine andere Möglichkeit wäre, dass man

eine allfällige geschäftliche Unerfahrenheit der

21-jährigen Tochter ( Urk. 7/289) bewusst ausgenutzt hätte. Davon ist indes nicht auszugehen.

Die behaupteten Lohnzahlungen sind angesichts des Umstandes, dass sich die Y. \_\_\_ GmbH - gemäss Angaben in der Beschwerdeschrift - ohnehin schon in einer wirtschaftlichen Schiefelage («... dass er das Unternehmen nicht mehr retten konnte...» [Urk. 1 S. 4]) befand, und unter Berücksichtigung des gesamten wirtschaftlichen Umfelds während der Pandemie (insbesondere auch der Reise - restriktionen) unplausibel .

Denn die Gesellschaft hatte sich auf russischsprachige Kunden spezialisiert und diesen Reisedienstleistungen angeboten. Dass die Gesellschaft während des Reisemoratoriums die Eltern der Geschäftsführerin zu je einem stattlichen Lohn einstellte, ohne dass überhaupt Einnahmen generiert werden konnten , erscheint als wenig glaubhaft ,

jedenfalls aber als wirtschaftlich unbegreiflich . 3.3

Aus dem Gesagten ergibt sich, dass kein Lohnfluss zwischen der Y. \_\_\_ GmbH und der Beschwerdeführer in nachgewiesen ist. Es sind zwar gewisse Zahlungen der Gesellschaft an die Beschwerdeführer in erstellt, dass es sich dabei aber um Lohnzahlungen im eigentlichen Sinn gehandelt hat, erscheint unwahrscheinlich. Welchen Grund diese «Geldbewegungen» hatten ist unklar. Die geltend gemachten Barzahlungen erscheinen noch unglaubhafter; sie sind durch nichts belegt worden. Damit ist zwar nicht ausgeschlossen, dass die Beschwerdeführer in tatsächlich gewisse einzelne Lohnzahlungen erhalten haben könnte, dass sie jedoch die von ihr geltend gemachten Lohnzahlungen zur

Gänze (oder auch bloss zum Grossteil) erhalten hat, ist unwahrscheinlich. Ein effektiver Lohnfluss ist -

wie ausgeführt - nicht erstellt. Schliesslich belegen auch die Chat-Protokolle keinen effektiven Lohnfluss.

Ob die gesamte «Konstruktion», nämlich der Wechsel in der Geschäftsführung der Y.\_\_\_\_ GmbH, der Verkauf der Stammanteile an eine Gesellschaft der Tochter der Beschwerdeführer in und die Anstellung der Beschwerdeführer in und ihres Mannes als «normale Angestellte», von Anfang an einzig deshalb erfolgte, um später Leistungen der Arbeitslosenversicherung zu erlangen, kann vorliegend offenbleiben. Auffällig erscheint indes schon, dass die Beschwerdeführerin nur während der minimalen zur Arbeitslosenentschädigung berechtigenden Zeit von einem Jahr (zuzüglich Sicherheitsmarge von zwei Wochen) einer Erwerbstätigkeit nachging (Urk. 7/385-388 Ziff.

#### **E. 16**

und 29) und dabei bei der ehemaligen Firma ihres Ehemannes einen stattlichen Lohn erzielt haben will, welche praktisch keinen Umsatz generierte (so etwa im Jahr 2020 Fr. 24'240.--, Urk. 7/250). Streitentscheidend ist, dass nicht feststellbar ist, ob überhaupt ein Lohn ausbezahlt wurde und - falls dem so gewesen sein sollte - in welcher Höhe.

Es ist auch nicht ersichtlich, aus welchen Mitteln die Lohnzahlungen an die Beschwerdeführer in wie auch an ihren Ehemann hätten beglichen werden sollen.

Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts wirken sich nicht auszuräumende Unklarheiten hinsichtlich der exakten Lohnhöhe bei der Bestimmung des versicherten Verdienstes zum Nachteil der Beschwerdeführer in aus (Urteil des Bundesgerichts 8C\_627/2017 vom 26. Januar 2018 E. 5.2 mit weiteren Hinweisen). Die fehlende Bestimmbarkeit der Lohnhöhe und damit des versicherten Verdienstes hat zur Folge, dass ein Anspruch

der Beschwerdeführer in

auf Arbeitslosenentschädigung zu verneinen ist. Demzufolge ist die Beschwerde abzuweisen. Das Gericht erkennt: 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - Rechtsanwalt Mark A. Glavas - 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, 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 bei zulegen, soweit die Partei sie in Händen hat ( Art. 42 BGG). Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich Der VorsitzendeDer Gerichtsschreiber GräubStocker

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