

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2025.00024 vom 22. Oktober 2025

ZH Sozialversicherungsgericht, 2025-10-22, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2025.00024

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2025.00024 du 22 octobre 2025

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2025.00024 del 22 ottobre 2025

Erwägungen

E. 1

Oktober

2024

(Urk.

10/31-33) .

Die

dagegen

vom

Versicherten

am

28.

November

2024

erhobene

Einsprache

(Urk.

10/25-26)

wies

die

ALK

mit

Einspracheentscheid

vom

8.

Januar 2025 ab. Sie hielt weiterhin fest, der Versicherte habe ab 1. Oktober 2024 keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung (Urk. 10 / 12-17 = Urk. 2).

E. 1.1

vorstehend) .

Während

dieser

Zeit

war

der

Beschwerdeführer

einerseits bei der Y.____ AG beschäftigt, wobei diese Anstellung über den 1.

Oktober

2024

hinaus

andauerte.

Der

Beschwerdeführer

macht

dementsprechend

geltend, bei der Y.____ AG auch über den September 2024 hinaus weiterhin zu 50 % angestellt zu sein, jedoch nach dem Verlust der Anstellung bei der Z.____ AG eine Teilarbeitslosigkeit aufzuweisen (Urk. 1 S.

2).

Die

Regelung

der

Teilarbeitslosigkeit

bringt

mit

sich,

dass

die

einzelnen

Anspruchsvoraussetzungen

jeweils

hinsichtlich

der
teilweisen
Arbeitslosigkeit,
für
welche
Arbeitslosenentschädigung
geltend
gemacht
wird,
erfüllt
sein
müssen.

So

bezieht

sich auch das Erfordernis der Beitragszeit auf den geltend gemachten Arbeitsausfall (Urteil des Bundesgerichts 8C_814/2019 vom 11. März 2020 E.

4.4.1). Wer eine Teilzeitbeschäftigung innehat und eine weitere Teilzeitbeschäftigung oder eine Vollzeitstelle sucht, erfüllt die Beitragszeit nur, wenn er auch für den beschäftigungslosen Teil die Beitragszeit erfüllt oder davon gestützt auf Art.

E. 1.2

Der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung setzt unter anderem voraus, dass die versicherte Person ganz oder teilweise arbeitslos ist (Art.

8 Abs.

1 lit .

a 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 Verdienstausschlag zur Folge hat und mindestens zwei aufeinanderfolgende volle Arbeitstage dauert. Kumulativ erforderlich ist damit ein Verdienstausschlag und ein Mindestarbeitsausfall (Nussbaumer, a.a.O., S.

2311 Rz .

153).

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. 1.3

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 Verdienstausschlag 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, a.a.O. , S. 2310 Rz . 152).

E. 1.4

Gemäss AVIG-Praxis ALE des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco) Rz . B97 sind als Beobachtungszeitraum die letzten zwölf Monate des Arbeitsverhältnisses auf Abruf oder die gesamte Dauer, sofern es zwischen sechs und zwölf Monate gedauert hat, zu wählen. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als sechs 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 zwölf Monaten im Verhältnis zu den im Monatsdurchschnitt geleisteten Arbeitsstunden höchstens 20

% nach unten oder nach oben ausmachen. 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 Verdienstaussfall nicht anrechenbar ist.

E. 1.5

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.

E. 2

Gegen

den

Einspracheentscheid

vom

8.

Januar

2025

erhob

X.____

am

E. 2.1

Die Beschwerdegegnerin führte im angefochtenen Einspracheentscheid aus, wenn die Rahmenfrist für den Leistungsbezug abgelaufen sei und der Versicherte wieder Arbeitslosenentschädigung beanspruche, so würden, sofern das Gesetz nichts anderes vorsehe, erneut zweijährige Rahmenfristen für den Leistungsbezug und die Beitragszeit gelten (Urk. 2 S.

2). Die zweijährige Rahmenfrist für den Leistungsbezug habe am 31. August 2024 geendet. Es sei zu prüfen, ob ab 1. Oktober 2024 eine neue Rahmenfrist für den Leistungsbezug eröffnet werden könne.

Der Beschwerdeführer

sei

seit

dem

1.

Januar

2018

bei

der

Y.____

AG

unbefristet als

Projekt-Mitarbeiter

beitragspflichtig

beschäftigt

(Urk.

2

S.

3).

Anspruch

auf

Arbeitslosenentschädigung

habe

die

versicherte

Person

nur,

wenn

sie

einen

anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten habe. Ein solcher setze einen Verdienstaussfall voraus

(Urk.

2

S.

2).

Bei

einem

Arbeitsverhältnis,

für

welches
keine
wöchentliche
Normalarbeitszeit
vereinbart

worden

sei,

sei

dies

nur

der

Fall,

wenn

eine

Normalarbeitszeit berechnet werden könne. Voraussetzung dafür sei, dass bei einem sechs Monate oder länger dauernden Arbeitsverhältnis die geleistete Arbeitszeit auf Abruf vor dem

Beschäftigungseinbruch

während

längerer

Zeit

regelmässig

und

ohne

erhebliche

Schwankungen

gewesen

sei

(Urk.

2

S.

3-4).

Im

Arbeitsvertrag

des

Beschwerdeführers sei zwar ein Arbeitsvolumen von 50 % festgelegt worden, jedoch sei mit Verweis auf die projektbezogene Beschäftigung keine vertragliche Normalarbeitszeit vereinbart worden, was aus den Arbeitgeberbescheinigungen sowie den Zwischenverdienstbescheinigungen ersichtlich sei. Dies gehe auch aus den monatlichen

Lohnschwankungen

hervor .

Somit

liege

ein

Arbeitsverhältnis

auf

Abruf

vor. Offensichtlich hänge die saisonal schwankende Anzahl entlohnter Arbeitsstunden

von

den

Ansprüchen

und

Bedürfnissen

de r

Arbeitsgeber in

ab .

Des

Weiteren folge die Eröffnung einer Folgerahmenfrist nicht völlig identischen Kriterien wie die Eröffnung der Rahmenfrist für den Leistungsbezug bei der erstmaligen Beanspruchung

von

Taggeldern

der

Arbeitslosenversicherung.

Die

lange

Dauer

eines

Arbeitsverhältnisses stehe rechtsprechungsgemäss der Annahme einer Überbrückungstätigkeit

und
der
Abrechnung
als
Zwischenverdienst
entgegen.
Der Beschwerdeführer
arbeite
nunmehr
seit
sieben
Jahren
für
die
Y.____
AG

und habe im Zeitraum von September 2022 bis August 2024 parallel dazu - bei Vorliegen eines Verdienstaufschlags aufgrund des schwankenden Arbeitspensums - Arbeitslosenentschädigung in Form von Kompensationszahlungen erhalten. Aufgrund der langen Anstellungsdauer und weil der Beschwerdeführer die Tätigkeit bereits

im
Zeitpunkt
der
Eröffnung
der
ersten
Leistungsrahmenfrist
ausgeübt

habe, könne nicht von einer zur Schadenminderung nach Art. 17 AVIG überbrückungsweise

ausgeübten
Tätigkeit
gesprochen
werden
(Urk.

2

S.

4).

In

dieser

Konstellation bestehe nur ein zeitlich begrenzter sozialer Schutz seitens der Arbeitslosenversicherung . Der Leistungsanspruch in einer Folgerahmenfrist sei in diesen Fällen bereits

wegen

der

fehlenden

Beitragszeit

für

den

geltend

gemachten

Arbeitsausfall zu verneinen. Nach dem Gesagten könne die Tätigkeit für die A .___ AG nicht für die Eröffnung einer neuen Rahmenfrist für den Leistungsbezug als Beitragszeit berücksichtigt werden. Dass der Beschwerdeführer zeitweise ab April 2024 (wieder) für die Z.___ AG tätig gewesen sei, vermöge daran nichts zu ändern. Auch für diesen Betrieb sei er bereits früher tätig gewesen. Sodann vermöge der Beschwerdeführer allein unter Berücksichtigung der Tätigkeit für die Z.___ AG die erforderlichen zwölf Monate an beitragspflichtiger Beschäftigung nicht nachzuweisen (Urk. 2 S. 5).

E. 2.2

Der Beschwerdeführer wandte in seiner Beschwerde zusammengefasst dagegen ein, er erfülle die Anspruchsvoraussetzungen als Teilzeitbeschäftigter, der eine Vollzeit- oder eine weitere Teilzeitbeschäftigung suche. Er habe sich stets korrekt verhalten und die Arbeitslosenkasse durch Arbeitseinsätze möglichst entlastet. Er sei ein Spezialfall, der innert zwei Jahren erst 160 von möglichen 520 Taggeldern bezogen habe.

Bei

Kulturschaffenden

wie

ihm

seien

Schwankungen

im

Beschäftigungsgrad logisch nachvollziehbar (Urk. 1 S.

1). Er habe doppelt bezahlt, denn er habe voll gearbeitet und keine Taggelder bezogen, jedoch seien ihm zeitgleich Tage

der

Rahmenfrist

abgebucht

worden.

Im

Oktober

2024

sei

er

weiterhin

zu

50

% von

der

A .____

AG

angestellt

gewesen

-

nur

für

die

verbleibenden

50

%

habe

er Anspruch auf Arbeitslosentaggelder angemeldet. Für die Z.____

AG habe er keine Arbeit auf Abruf geleistet, sondern lediglich ein Mandat angenommen gehabt, um möglichst keine Arbeitslosen gelder beziehen zu müssen. Er fühle sich betrogen, da er in den vergangenen 24 Monaten seiner «Rahmenfrist» jeden Monat in die Arbeitslosenversicherung einbezahlt und innerhalb dieser Frist gerade mal 30 % der ihm zustehenden Taggelder beansprucht habe (Urk. 1 S. 2). 3. 3.1

Strittig
ist
der
Anspruch
des
Beschwerdeführers
auf
Arbeitslosenentschädigung

ab

1.

Oktober

2024 .

Zu

diesem

Zeitpunkt

war

er

unbestrittenermassen

weiterhin

bei

der

Y.____

AG

angestellt

(Urk.

1

S.

2).

Der

Beschwerdeführer nannte zwar die denselben Personen gehörende A.____ AG und nicht die Y.____ AG als

Arbeitgeberin,

jedoch

stimmt

dies

weder

mit

dem abgeschlossenen

Arbeitsvertrag

noch

mit

dem

Stempel

auf

den

Zwischenverdienst bestätigungen oder mit dem Absender auf den aktenkundigen Lohnabrechnungen (vgl. zum Beispiel Urk. 10/46) überein. Bei der Y.____ AG ist er seit dem 1. Januar 2018 unbefristet als Projekt-Mitarbeiter beitragspflichtig beschäftigt (Arbeitsvertrag vom 1. Januar 2018 [Urk. 9/124-125], Arbeitgeberbescheinigungen vom 29. November 2021 [Urk. 9/30-31]

und vom 1. September 2022 [Urk.

9/16-17]).

Für die Z.____ AG arbeitete er zuletzt vom 1. April bis 30.

September 2024 (Urk. 10/49). Am 25. Oktober 2024 gab er an, auch im Oktober 2024 für die Z.____ AG gearbeitet zu haben (Urk. 10/35 f.) , was die Arbeitgeberin bestätigte (Urk. 10/8). Hernach führte er die Z.____ AG im Januar

2025

erneut

als

Arbeitgeberin

an

(Urk.

10/11).

Früher

war

er

gemäss

Arbeitgeberbescheinigung vom 22. Juli 2022 bereits vom 1. März 2019 bis am 30.

Juni

2022

befristet

mit

einem

Pensum

von

50

%

als

Produzent

und

Berater

für Spezialprojekte für die Z.____ AG tätig gewesen (Urk. 9/104-105) . Dabei

hatte

laut

dem

Arbeitsvertrag

vom

8.

Februar

2019

eine

unbefristete

Anstellung bestanden , und es wurde auf die stark variierenden Arbeitsleistungen je nach Phase

eines

Projekts

hingewiesen

(Urk.

9/126-128).

Unklar

ist,

aus

welchen

Motiven

die

Z.____

AG

und

der

Beschwerdeführer

am

2.

Dezember

2021

für

den

Monat

Februar

2022

ein en

befristete n

Arbeitsvertrag

mit

Arbeit

auf

Abruf und ohne Anspruch auf eine bestimmte Anzahl Stunden abschlossen (Urk.

7/19-20). 3.2

Die

neue

Rahmenfrist

für

die

Beitragszeit

dauerte

vorliegend

-

bei

geltend
gemachtem
Anspruchsbeginn

am

1.

Oktober

2024

-

vom

Oktober

2022

bis

und

mit

September

2024

(E.

E. 2.4

m.w.H.). 2.

E. 7

Februar

2025

Beschwerde

mit

dem

sinngemässen

Antrag,

es

sei

ihm

ab

1.

Oktober

2024

Arbeitslosenentschädigung

auszurichten

(Urk.

1).

Die

Beschwerdegegnerin schloss mit Beschwerdeantwort vom 18. Februar 2025 auf Abweisung der Beschwerde (Urk. 6), was dem Beschwerdeführer mit Gerichtsverfügung vom 3. März 2025 zur Kenntnis gebracht wurde (Urk. 12). Das Gericht zieht in Erwägung: 1.

E. 9

Abs.

3

AVIG)

während

mindestens zwölf Monaten eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt hat (Art.

E. 13

Abs.

1

AVIG). Die Rahmenfrist für die Beitragszeit beginnt zwei Jahre vor dem Tag, an welchem die versicherte Person sämtliche Anspruchsvoraussetzungen erfüllt (Art. 9 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 2 AVIG).

E. 14

AVIG befreit

ist.

Hinsichtlich

der

Tätigkeit

für

die

Z.____

AG,

aufgrund

deren Verlust

der

Beschwerdeführer

erneut

Arbeitslosenentschädigung

beansprucht,

liegt innerhalb

der

massgebenden

Rahmenfrist

für

die

Beitragszeit

lediglich

eine

Beitragszeit von sechs Monaten (April bis September 2024) vor. Erforderlich wären jedoch zwölf Monate (E. 1.1 vorstehend). Ein Befreiungsgrund gemäss Art. 14 AVIG wird weder geltend gemacht noch ist ein solcher ersichtlich.

Nach ständiger Rechtsprechung beurteilt das Sozialversicherungsgericht die Gesetzmässigkeit der Verwaltungsverfügungen beziehungsweise der Einspracheentscheide in der Regel nach dem Sachverhalt, der zur Zeit des Abschlusses des Verwaltungsverfahrens gegeben war. Tatsachen, die jenen Sachverhalt seither verändert haben, sollen im Normalfall Gegenstand einer neuen Verwaltungsverfügung sein (BGE 121 V 362 E. 1b).

Offenbar

verzögerte

sich

der

Abschluss

der

Tätigkeit

für

die

Z.____

AG (vgl. Urk. 4), weshalb der Beschwerdeführer auch im Oktober 2024 noch für diese arbeitete (Urk. 10/35 f. , Urk. 10/8) . Damit wären sieben Beitragsmonate vorhanden. Im November und im Dezember 2024 führte der Beschwerdeführer die Z.____ AG nicht als Arbeitgeberin an (Urk. 10/23 und Urk.

10/29), sondern erst im Januar 2025 wieder (Urk. 10/11) .

N icht einmal die im

Zeitpunkt

des

Erlasses

des

angefochtenen

Einspracheentscheid e s

vom

8.

Januar 2025 bestenfalls vorhandenen acht Beitragsmonate würden ausreichen, um die kumulativ

-

d.h.

zusätzlich

zu

den

übrigen

Anspruchsvoraussetzungen

-

erforderliche (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_497/2010 vom 5. August 2010 E. 4.2.2) Anspruchsvoraussetzung

des

Art.

8

Abs.

1

lit .

e

AVIG

(Beitragszeit

beziehungsweise

Befreiung

von

der

Erfüllung)

für
einen
Anspruch
ab
Februar
2025
zu

bejahen . Demnach hat die Beschwerdegegnerin einen Anspruch auf
Arbeitslosenentschädigung infolge des Verlusts der Anstellung bei der Z.____ AG zu Recht
verneint. 3.3

Ergänzend ist zu prüfen, ob betreffend die Beschäftigung für die Y.____
AG ein Anspruch auf Arbeitslosentschädigung resultiert.

Vorab ist Folgendes zu bemerken : Wesentliches Ziel der Arbeitslosenversicherung ist es,
Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder schnellstmöglich zu beenden. Die dabei zu

beachtende
zeitliche
Komponente
führt
dazu,
dass
der
Bezug
von

Arbeitslosen entschädigung grundsätzlich auf die Dauer von zwei Jahren befristet ist. Bei
der Eröffnung einer Folgerahmenfrist gelten nicht die völlig identischen Kriterien wie bei
der Eröffnung der Leistungsrahmenfrist bei erstmaliger Beanspruchung von Taggeldern der
Arbeitslosenversicherung, obwohl die gleichen Anspruchsvoraussetzungen

zu
erfüllen
sind.
Aspekte,
die
den
Bezug
von

Arbeitslosenentschädigung in einer ersten Rahmenfrist nicht ausschliessen, können in einer Folgerahmenfrist zur Verweigerung von Leistungen führen, da diese bereits durch Zeitablauf veränderte Ausgangslage bei der Beurteilung der Anspruchsvoraussetzungen nicht ausgeblendet werden darf (BGE 146 V 112 E. 5.4 mit Hinweisen).

Handelte es sich bei der Tätigkeit für die Y.____

AG um eine Arbeit auf Abruf, ist ein anrechenbarer Arbeitsausfall und somit ein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung in Übereinstimmung mit der AVIG-Praxis ALE Rz . B100 des seco zu verneinen , zumal der Überbrückungscharakter infolge Zeitablaufs verloren gegangen ist. I ndiz für eine inzwischen als normal zu qualifizierende

Arbeitszeit ist eine länger als ein Jahr andauernde Tätigkeit auf Abruf (AVIG-Praxis ALE Rz . B100), welche Dauer hinsichtlich der Beschäftigung des Beschwerdeführers bei der Y.____

AG (seit Januar 2018) um ein Vielfaches überschritten ist. Die Vorgehensweise, den anrechenbaren Arbeitsausfall bei einer Arbeit auf Abruf zu bejahen, ist aus gesetzessystematischer Sicht und unter dem Aspekt des Gebots der Gleichbehandlung der Versicherten auf die Dauer einer ersten Leistungsrahmenfrist zu begrenzen (BGE 146 V 112 E. 5.5).

Im Arbeitslosenversicherungsrecht wird Arbeit auf Abruf folgendermassen definiert: Arbeit auf Abruf ist in der Regel ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, das sich durch unregelmässige Arbeitszeiten auszeichnet . Die Anzahl entlohnter Arbeitsstunden hängt von den Ansprüchen und Bedürfnissen des Arbeitgebers ab (AVIG-Praxis ALE Rz . B95). Im Arbeitsvertrag vom 1. Januar 2018 wurde im Jahresschnitt ein Pensum von 50 % vereinbart, mit jedoch starker Variation je nach Phase eines Projekts. Zugleich wurde festgehalten, dass kein Anspruch auf eine Mindestbeschäftigung besteht (Urk. 9/124) . Demnach richtet sich der effektive Einsatz nach den Bedürfnissen der Arbeitgeberin, womit im Falle von unregelmässigen Arbeitszeiten ein Arbeitsverhältnis auf Abruf im Sinne von AVIG-Praxis ALE Rz . B95

vorliegt.

Der höchstrichterlichen Rechtsprechung folgend kann mithin, da bloss Beitragszeiten aus einer Arbeit auf Abruf vorliegen , ohne Weiteres ein anrechenbarer Arbeitsausfall und somit ein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung verneint werden (BGE 146 V 112 E. 5.5).

Vom Grundsatz der Nichtanrechenbarkeit kann nach der Rechtsprechung (für eine erste Rahmenfrist) abgewichen werden, wenn der auf Abruf erfolgte Einsatz während längerer Zeit im Wesentlichen mehr oder weniger konstant war (vorstehend E.

1. 3 und E.

1. 4). Selbst wenn diese Rechtsprechung auch bei einer zweiten Leistungsrahmenfrist zur Anwendung gelangen würde, änderte dies nichts am Vorgenannten, wie in der Folge darzulegen ist:

Während des Beobachtungszeitraums der vorangegangenen zwölf Monate (vgl. E. 1.4 vorstehend) erzielte der Beschwerdeführer gemäss den Bescheinigungen über die Zwischenverdienste , welche im Wesentlichen mit den Lohnabrechnungen übereinstimmten, bei der Y.____

AG folgende Brutto-Einkommen:

Oktober 2023:

Fr. 7'010.80 (Urk. 10/100 f.)

November 2023:

Fr. 4'860.40 (Urk. 10/97 f.)

Dezember 2023:

Fr. 6'389.20 (Urk. 10/94 f.)

Januar 2024:

Fr. 5'825.50 (Urk. 10/91 f.)

Februar 2024:

Fr. 8'542.80 (Urk. 10/89)

März 2024:

Fr. 8'682.35 (Urk. 10/85 f.)

April 2024:

Fr. 8'803.10 (Urk. 10/79, Urk. 10/82)

Mai 2024:

Fr. 8'625.25 (Urk. 10/74, Urk. 10/76)

Juni 2024:

Fr. 12'510.-- (Urk. 10/66, Urk. 10/69)

Juli 2024:

Fr. 12'510.-- (Urk. 10/57, Urk. 10/61)

August 2024:

Fr. 11'284.70 (Urk. 10/52, Urk. 10/55)

September 2024:

Fr. 8'816.95 (Urk. 10/38, Urk. 10/45)

Das

durchschnittliche

monatliche

Einkommen

betrug

im

massgebenden

Zeitraum von Oktober 2023 bis September 2024 demzufolge Fr.

8'655.09 brutto (Fr. 103' 861.05 : 12). Der Rahmen einer maximal 20%igen Abweichung liegt damit von Fr. 6'924.07 (0,8 x Fr.

8'655.09) bis Fr. 10'386.11 (1,2 x Fr. 8'655.09). Eine Abweichung um mehr als 20 % lag somit i n den Monaten November und Dezember 2023, Januar, Juni, Juli

und August 2024 vor . Die Beschäftigungsschwankungen überstiegen damit in der Hälfte der Monate die maximal zulässige Abweichung. Es kann somit unter Betrachtung der monatlichen Bruttoeinkünfte nicht mehr von einer Normalarbeitszeit gesprochen werden, mit der Folge, dass der allfällige Arbeits- und Verdienstauffall betreffend die Beschäftigung bei der A.____ AG nicht anrechenbar ist. Zu diesem Schluss gelangte auch die Beschwerdegegnerin mit ihren Berechnungen (Urk. 10/34).

3. 4

Ein neuerer Arbeitsvertrag aus dem Jahr 2022 liegt entgegen dem Vorbringen des Beschwerdeführers (Urk. 1 S.

2) nicht bei den Akten, wobei die Beschwerdegegnerin bestätigt hat, die Akten vollständig eingereicht zu haben (Urk. 11). Hat der Beschwerdeführer aufgrund des Nachfolgevertrags Anspruch auf ein Jahrespensum von 50 %, ist Folgendes zu beachten: Die Arbeitgebenden tragen das unternehmerische Risiko. Sie haben den Bedarf an Arbeitsleistung zu planen und dementsprechend Arbeitnehmende anzustellen sowie vereinbarungsgemäss zu entlönnen. Könnten sich Arbeitgebende von der Lohnpflicht nach Bedarf befreien, indem sie Arbeitnehmende für weniger Arbeitsstunden einsetzen als vertraglich vereinbart, und würden die Arbeitnehmenden in diesem Umfang einen Verdienstauffall bei der Arbeitslosenkasse geltend machen können, würde dieses unternehmerische Risiko an die Arbeitslosenversicherung ausgelagert , was nicht angeht

(vgl. BGE 150 V 235 E. 7.4.3). Auch in diesem Fall wäre der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung per 1. Oktober 2024 nach dem Gesagten zu Recht verneint worden . 3. 5

All

dies

gilt

unabhängig

davon,

wie

viele

Taggelder

der

Beschwerdeführer

während der ersten Rahmenfrist für den Leistungsbezug tatsächlich bezogen hat . Denn

die im Gesetz festgelegte Dauer der Rahmenfrist hängt nicht davon ab , wie

viele Taggelder bereits bezogen wurden (Art. 9 AVIG) ; Taggelder können nur innerhalb der Rahmenfrist für den Leistungsbezug ausgerichtet werden (vgl. Art. 27 Abs.

1 AVIG) . Demnach verfängt der Einwand des Beschwerdeführers, er habe lediglich 30 % der ihm zustehenden Taggelder bezogen (Urk. 1 S.

2) , nicht. Im Übrigen war er mit Blick auf die ihm obliegende Schadenminderungspflicht (Art. 17 AVIG) denn auch verpflichtet, alles Zumutbare zu unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (Abs. 1) beziehungsweise um die Arbeitslosenversicherung so weit wie möglich schadlos zu halten .

Aus der Tatsache, dass er während der ersten Rahmenfrist seiner Schadenminderungspflicht nachgekommen ist, kann er keine aussergesetzlichen

Ansprüche ableiten. 4.

Zusammenfassend hat die Beschwerdegegnerin den Anspruch des Beschwerdeführers auf Arbeitslosenentschädigung zu Recht verneint, da hinsichtlich der beendeten Tätigkeit für die Z. ___ AG die Anspruchsvoraussetzung der Beitragszeit nicht erfüllt ist und hinsichtlich des weiterhin bestehenden Arbeitsverhältnisses mit der Y. ___

AG kein anrechenbarer Verdienstausschlag vorliegt. Dies führt zur Abweisung der Beschwerde. Das Gericht erkennt: 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - X. ___ - Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich - seco - Direktion für Arbeit - Amt für Arbeit (AFA) 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 siebenten Tag vor Ostern bis und mit dem siebenten Tag nach Ostern, vom 15.

Juli bis

und

mit

dem

E. 15

August

sowie

vom

E. 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 der beschwerdeführenden Partei oder ihrer Rechtsvertretung 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 VorsitzendeDie Gerichtsschreiberin

PhilippWidmer

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