

# **ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2025.00134 vom 13. November 2025**

ZH Sozialversicherungsgericht, 2025-11-13, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_sozialversicherungsgericht\\_AL.2025.00134](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2025.00134)

FR: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2025.00134 du 13 novembre 2025

IT: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2025.00134 del 13 novembre 2025

## **Erwägungen**

### **E. 1**

) und beantragte am 4. Februar 2025 die Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung ab 1. Februar 2025 (Urk. 7/4). In der Folge wurde ihm für die Monate Februar und März 2025 Arbeitslosen taggelder ausbezahlt (Urk. 7/23,25). Mit Kassenverfügung vom 20. Mai 2025 (Urk. 7/36) wurde ein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. April 202

#### **E. 1.1**

Soweit eine ganz oder teilweise arbeitslose Person im Sinne von Art. 10 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIG) die weiteren Anspruchsvoraussetzungen (Art. 8 AVIG) erfüllt, steht ihr eine Arbeitslosenentschädigung zu. Diese wird als Taggeld ausgerichtet (Art. 21 AVIG). Ausgangspunkt der Taggeldbemessung ist der versicherte Verdienst (Art. 22 AVIG). Als versicherter Verdienst gilt der im Sinne der AHV-Gesetzgebung massgebende Lohn, der während eines Bemessungszeitraums aus einem oder mehreren Arbeitsverhältnissen normalerweise erzielt wurde (Art. 23 Abs. 1 AVIG).

#### **E. 1.2**

Übt eine versicherte Person während der Arbeitslosigkeit eine selbständige oder unselbständige Tätigkeit aus, ist der innerhalb einer Kontrollperiode erzielte Verdienst bei der Bemessung des zu entschädigenden Verdienstaufschusses als Zwischenverdienst anzurechnen (vgl. Art. 24 AVIG). Als Verdienstaufschuss gilt die Differenz zwischen dem in der Kontrollperiode erzielten Zwischenverdienst, mindestens aber dem berufs- und ortsüblichen Ansatz für die betreffende Arbeit, und dem versicherten Verdienst; ein Nebenverdienst (Art. 23 Abs. 3 AVIG) bleibt unberücksichtigt (Abs. 3).

Sinn und Zweck der Entschädigung des Verdienstaufschusses in Form von Differenzausgleich ist die Förderung der Annahme auch schlecht entlohnter Arbeiten. Mit dem Korrektiv der Berufs- und Ortsüblichkeit der Entlohnung soll verhindert werden, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Sinne eines Lohndumping einen zu niedrigen Verdienst vereinbaren, um die Differenz zu Lasten der Arbeitslosenversicherung entschädigen zu lassen (Urteil des Bundesgerichts C 139/06 vom 13. Oktober 2006 E. 2.1 mit Hinweis auf BGE 129 V 102 E. 3.3 und 125 V 480 4c/cc).

Erzielt die versicherte Person in einer Kontrollperiode einen Zwischenverdienst, der nicht dem berufs- und ortsüblichen Ansatz entspricht, führt dies nicht zum Dahinfallen des Anspruchs auf Differenzausgleich. Vielmehr wird der von der versicherten Person erzielte

effektive Lohn betragsmässig bis zu dem als berufs- und ortsüblich zu qualifizierenden Ansatz angehoben, und es erfolgt auf dieser Grundlage ein Differenzausgleich (BGE 120 V 233 E. 5e, 502 E. 8e; SVR 1994 ALV Nr. 22 S. 51).

### **E. 1.3**

Nach ständiger Rechtsprechung bleibt für die Annahme eines Zwischenverdienstes im Sinne von Art. 24 AVIG kein Raum, wenn die zur Diskussion stehende Tätigkeit nicht zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit, sondern in erster Linie zu Ausbildungszwecken, mithin zum Erwerb beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten aufgenommen wird. Letzteres liegt in der Regel vor, wenn die versicherte Person nach Abschluss einer Grundausbildung ein Praktikum absolviert. In diesen Fällen betrachtet das Bundesgericht die aufgenommene Tätigkeit als zur Grundausbildung gehörig, wofür der enge sachliche und zeitliche Zusammenhang mit dem abgeschlossenen Studium sowie die geringe Entlöhnung sprechen. Auch in Fällen, wo die versicherte Person einschlägige Berufserfahrung mitbringt, jedoch ein gering entlohntes Praktikum in einem völlig andersgearteten Berufsbereich beginnt, sei es mit dem Ziel, später eine entsprechende Grundausbildung zu absolvieren, sei es zur Abklärung der Eignung einer entsprechenden Arbeit, steht in der Regel der Erwerb von Kenntnissen und Fertigkeiten im Vordergrund (Urteil des Bundesgerichts 8C\_411/2018 vom 21. September 2018 E. 4.3 mit Hinweisen). 2.

#### 2.1

Strittig und zu prüfen ist der Anspruch des Beschwerdeführers auf Arbeitslosenentschädigung ab April 2025. 2.2

Die Beschwerdegegnerin hielt in der Verfügung vom 20. Mai 2025 (Urk. 7/36) und im angefochtenen Einspracheentscheid (Urk. 2) im Wesentlichen fest, dass dem Beschwerdeführer für die Beschäftigung bei der Y. AG ein Zwischenverdienst in der Höhe eines orts- und branchenüblichen Lohnes von Fr. 5'

### **E. 5**

verneint, mit der Begründung, dass der Versicherte einen Zwischenverdienst erzielt habe, welcher auf einen berufs- und ortsüblichen

Lohn von Fr. 5'832.75 aufzurechnen

sei und damit den Betrag

der

möglichen

Arbeitslosenentschädigung überschreite.

Hiegegen erhob der

Versicherte Einsprache (Urk. 7/38), welche die

Unia

Arbeitslosenkasse mit Einspracheentscheid vom 20. Juni 2025 (Urk. 2) abwies. 2.

Dagegen erhob der Versicherte am 21. Juni 2025 Beschwerde (Urk. 1) und beantragte, dass der Einspracheentscheid

der Unia Arbeitslosenkasse vom 20. Juni

2025 aufzuheben sei und die Arbeitslosentaggelder für April und Mai

2025 voll ständig nachzuzahlen seien. Zudem sei die Angelegenheit zur Neu beurteilung unter Berücksichtigung aller tatsächlichen und rechtlichen Umstände an die Unia

Arbeitslosenkasse zurückzuweisen ( Urk. 1 S. 2). Mit Beschwerdeantwort vom

## **E. 8**

32.75 anzurechnen sei. Da die durchschnittliche Arbeitslosenentschädigung Fr.

3'038.-- betrage, sei der anrechenbare Zwischenverdienst höher, weshalb ab April 2025 kein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung mehr bestehe. Die Arbeitslosigkeit gelte mit der Aufnahme einer finanziell zumutbaren und mindestens eine ganze Kontrollperiode dauernden Arbeit als beendet. 2.3

Der Beschwerdeführer machte in der Beschwerde ( Urk. 1) und seinen weiteren Stellungnahmen ( Urk. 12, 15) insbesondere geltend, dass er bei der Y.\_\_\_\_ AG in keinem Lohnverhältnis, sondern einer unentgeltlichen Ausbildung stehe. Die Tätigkeit sei von Beginn an als Trainee -P rogramm mit Ausbildungsziel ausgestaltet gewesen. Daneben sei er an zwei Tagen pro Woche in schulischer Weiterbildung, um den Finanzberater-Lehrgang zu absolvieren. Er erhalte lediglich eine Spesenentschädigung in der Höhe von Fr. 500.--. Die durch die Beschwerdegegnerin erfolgte Beurteilung der Tätigkeit als finanziell zumutbare Arbeit mit orts- und branchenüblichem Lohn entbehre deshalb jeder sachlichen und rechtlichen Grundlage. Zudem würden seine Trainee-Kollegen bei der Y.\_\_\_\_ AG von anderen Arbeitslosenkassen weiterhin Arbeitslosen entschädigung erhalten, was dem Gleichbehandlungsprinzip nach Art. 8 BV widerspreche. Folglich seien ihm ab April 2025 ebenfalls Arbeitslosentaggelder auszurichten. 3. 3.1

Aus den Akten ergibt sich, dass der Beschwerdeführer mit Handelsreisende vertrag

vom 20. März 2025 von der Y.\_\_\_\_ AG ab 1. April 2025 zunächst für die

Dauer der Probezeit von drei Monaten als Trainee und anschliessend als Z.\_\_\_\_ in Ausbildung angestellt worden war. Für diese Tätigkeit wurde eine Spesenentschädigung von Fr. 500. -- während der Traineephase und ein fester Monatslohn von Fr. 2 ' 000 .- -

während der Arbeitsphase nebst einer Provision für die Vermittlung von Versicherungsabschlüssen (in beiden Phasen) vereinbart ( Urk. 7/ 30, 33) . 3.2 3.2.1

Fraglich ist, wie die se Tätigkeit – insbesondere während der Anfangszeit als Trainee – zu beurteilen ist.

Wie vorstehend unter Erwägung 1.3 ausgeführt, bleibt für die Annahme eines Zwischenverdienstes im Sinne von Art. 24 AVIG kein Raum, wenn die zur Diskussion stehende Tätigkeit nicht zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit, sondern in erster Linie zu Ausbildungszwecken, mithin zum Erwerb beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten aufgenommen wird. Davon kann im vorliegenden Fall allerdings nicht ausgegangen werden. 3.2.2

Gemäss dem Handelsreisendevertrag

vom 20. März 2025 ( Urk. 7/30) bestand die Aufgabe des Beschwerdeführers während der 3-monatigen Traineephase darin, an einem Abend pro Woche und samstags an internen

Schulungen der Arbeitgebern teilzunehmen sowie so oft wie möglich zusammen mit seinem Vorgesetzten und in der ihm vom Vorgesetzten vorgeschriebenen Weise Kundenschaft zu besuchen (Arbeitszeit nach Bedürfnissen der Kunden).

Im Aussenverhältnis beschränkte sich die Tätigkeit des Beschwerdeführers auf die Begleitung seines Vorgesetzten bei Kundenbesuchen zu Lernzwecken. Während dieser Phase war es ihm jedoch erlaubt, zusammen mit seinem Vorgesetzten, der über die nötige Vermittlungsberechtigung verfügt, Versicherungsabschlüsse zu vermitteln. Während der Trainee-Phase erhielt der Beschwerdeführer neben einer fixen Pauschalpensionsentschädigung Provisionen auf Versicherungsabschlüssen, die er zusammen mit seinem Vorgesetzten vermittelt hat. Er

hatte seiner Arbeitgeberin täglich über seine Kundenbesuche Bericht zu erstatten und im Rahmen der vertraglich übernommenen Arbeits- und Treuepflichten die Anweisungen von Weisungsbefugten, insbesondere jene der Geschäftsleitung und des direkten Vorgesetzten, zu befolgen.

Aus dieser Beschreibung folgt, dass zwischen dem Beschwerdeführer und der Y. AG ein Vertrag mit gegenseitigen Rechten und Pflichten bestand, wobei davon auszugehen ist, dass für die vom Beschwerdeführer verrichteten Arbeiten – namentlich auch während der Trainee-Phase – normalerweise ein Lohn bezahlt wird. Denn die Trainee-Phase stellt vorliegend die Probezeit und gleichzeitig die Einarbeitungsphase dar. Eine Einarbeitungszeit gehört zu jedem Arbeitsverhältnis und dauert erfahrungsgemäss umso länger, je komplexer eine Aufgabe ist. Auch der Besuch von – vorliegend internen – Schulungen ist während der Einarbeitungsphase nicht ungewöhnlich und ebenso wenig fällt der Umstand, dass zu Beginn kein (alleiniges und selbständiges) oder nur ein eingeschränktes Auftreten nach aussen erfolgt, aus dem üblichen Rahmen. Eine derart – nahezu unentgeltlich – ausgeübte Tätigkeit ist einem Arbeitsverhältnis im Sinne von Art. 10 Abs. 1 und Abs.

2 lit. b AVIG gleichzusetzen (vgl. auch Urk. 7/30, 4. Pflichten des Arbeitnehmers, H. Nebenbeschäftigungen, wonach während der Trainee-Phase der Arbeitnehmer zusätzlichen Erwerbstätigkeiten neben denen für die Arbeitgeberin nachgehen darf). Denn Sinn und Zweck von Art.

24 Abs.

3 AVIG ist es auch zu verhindern, dass auf Kosten der Arbeitslosenversicherung Tätigkeiten mit einem gewissen wirtschaftlichen Wert ausgeübt werden, die normalerweise entlohnt werden (BGE 129 V 102 E. 3.3, Urteil des Bundesgerichts 8C\_411/2018 vom 21. September 2018).

Ein generelles Abwälzen der Einarbeitungsphase auf die Arbeitslosenkasse käme in diesem Sinne gerade zu einer Verlagerung der Lohnkosten vom Arbeitgeber auf die Arbeitslosenversicherung gleich (vgl. E. 1.2). 3.2. 3

Insofern der Beschwerdeführer geltend macht, dass es sich bei seiner Tätigkeit bei der Y. AG um eine unentgeltliche Ausbildungsphase handle (Urk. 1), ohne Garantie auf Festanstellung (Urk. 15), kann ihm nicht gefolgt werden. Vielmehr muss aufgrund der konkreten Ausgestaltung des Vertragsverhältnisses davon ausgegangen werden, dass die vorliegende Arbeit Erwerbszwecken – und nicht primär Ausbildungszwecken – dient und auf die Beendigung der Arbeitslosigkeit abzielt. Die Trainee-Phase wird gemäss Ziff. 1 des Handelsreiservertrags (Urk. 7/30) denn auch ausdrücklich als Probezeit bezeichnet und

geht – wie in jedem Arbeitsverhältnis – ohne entsprechende Kündigung nahtlos in die Arbeitsphase als Z. \_\_\_ über (vgl. Ziff. 1 und 10). Daran ändern wie erwähnt auch die vorliegend zu besuchenden internen Schulungen nichts. Insbesondere absolvierte der Beschwerdeführer bereits vor seiner Tätigkeit bei der Y. \_\_\_ AG im Rahmen von IV-Massnahmen eine Umschulung bei der A. \_\_\_ in Zürich, welche vom 27. Januar 2024 bis 25. Januar 2025 dauerte und von einem Praktikum im kaufmännischen Bereich begleitet wurde. Für das Handelsdiplom musste er im Sommer 2025 lediglich noch ein Fach nach holen ( Urk. 7/5 , 10 ). Die in Frage stehende Tätigkeit bei der Y. \_\_\_ AG steht dabei insbesondere nicht in einem engen sachlichen Zusammenhang zur abgeschlossenen Ausbildung und kann nicht als zur Grundausbildung gehörig betrachtet werden. 3.2.4

Soweit der Beschwerdeführer sich auf den Standpunkt stellt, dass er anders wie seine Kollegen bei der Y. \_\_\_ AG behandelt worden sei, was einen Verstoss gegen das Rechtsgleichheitsgebot darstelle ( Urk. 12), ist ihm entgegen zu halten, dass es grundsätzlich keinen Anspruch auf « Gleichbehandlung im Unrecht » gibt. Nach der Rechtsprechung kann sich eine rechtsuchende Person der korrekten Rechtsanwendung in ihrem Fall nicht mit dem Argument entziehen, das Recht sei in anderen Fällen falsch oder gar nicht angewendet worden. Lediglich wenn die Behörde nicht nur in einem oder in einigen Fällen, sondern in ständiger Praxis vom Gesetz ab weicht und zu erkennen gibt, dass sie auch in Zukunft nicht gesetzeskonform entscheiden werde, kann die betroffene Person gestützt auf Art. 8 Abs. 1 BV verlangen, gleich behandelt, das heisst ebenfalls gesetzwidrig begünstigt zu werden (BGE 146 I 105 E. 5.3.1; Urteil des Bundesgerichts 1C\_173/2020 vom 24. März 2021 E. 5.3, je m.w.H. ). Vorliegend wendet der Beschwerdeführer allerdings gar nicht ein, dass es sich um eine ungleiche Behandlung durch die gleiche Behörde

( Unia Arbeitslosenkasse) handle. Vielmehr würden andere Arbeitslosenkassen die gleiche Situation anders beurteilen. In einer derartigen Konstellation kommt eine «Gleichbehandlung im Unrecht» zum vornherein nicht in Betracht. 3.2.5

Insofern der Beschwerdeführer schliesslich einwandte, dass er weiterhin voll ständig beim RAV gemeldet sei und die Kontrollvorschriften erfülle ( Urk. 15), vermag er auch daraus nichts abzuleiten, drängt sich diese Vorgehensweise doch geradezu auf, um im Falle einer erfolgreichen Beschwerde den Anspruch gegenüber der Arbeitslosenversicherung nicht zu gefährden (vgl. Hinweis im Einsprache entscheid [ Urk. 2 S. 4]). 4 .

Nach dem Gesagten ist damit nicht zu beanstanden, dass die Beschwerdegegnerin die vom Beschwerdeführer für die Y. \_\_\_ AG vorgenommene Tätigkeit als Erwerbstätigkeit im Sinne von Art. 24 Abs. 1 AVIG qualifiziert hat. 4 .1

Erz ielt eine umsatzbezogen entlohnte Person wie vorliegend einen Verdienst, der nicht annähernd der Arbeitsleistung entspricht, so liegt kein berufs- und orts üblicher Verdienst vor (vgl. Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Bundesgesetz über die Arbeitslosenversicherung AVIG, 6. Auflage 202 5 , S. 150). Entsprechend ist dem Beschwerdeführer ein Einkommen nach berufs- und orts üblichem Ansatz als Zwischenverdienst anzurechnen (Art. 24 Abs.

3 AVIG). Die Beschwerdegegnerin stützte sich zur Ermittlung des berufs- und ortsüblichen Lohnes auf das Lohnbuch ab ( Urk. 7/36 S. 2 ), was nicht zu beanstanden ist. Für das Jahr 2025 resultiert dabei ein Lohn von Fr. 5'444.43 ab 27 bis 29 Jahren (46

Grosshandel und Handelsvermittlung) beziehungsweise rund Fr. 251.-- pro Tag (Fr. 5'444.43 : 21.7) . Die Höhe des versicherten Verdienstes beträgt unbestritten nermassen Fr. 3'955.--, woraus sich in Anwendung von Art. 22 AVIG und Art. 40a der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) ein Arbeitslosentaggeld in der Höhe von Fr. 140. -- ergibt (vgl. Urk. 7/23, 25) . Da ein Anspruch auf Kompensationszahlungen nur dann besteht, wenn das Einkommen geringer als die der versicherten Person zustehende Arbeitslosenentschädigung ist ( vgl. Art.

41a Abs.

1 AVI V, Urteil des Bundesgerichts C

224/05 vom 17. Juli 2006 E. 1 ) , hat der Beschwerdeführer ab April 2025 keinen Anspruch auf Arbeitslosentschädigung. 4.2

Nimmt eine versicherte Person während einer Kontrollperiode wie vorliegend eine lohnmässig zumutbare Arbeit auf, die ihr einen Verdienst verschafft, der zumindest dem Betrag der Arbeitslosenentschädigung entspricht, bleibt für die Annahme eines Zwischenverdienstes kein Raum (SVR ALV 1999 Nr. 8). Die Aufnahme einer zumutbaren Arbeit führt vielmehr zwingend zur Beendigung der Arbeitslosigkeit (BGE 114 V 345 E. 2d; Kupfer Bucher, a.a.O., S. 145 f., 150 ). 5 .

Damit hat die Beschwerdegegnerin den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab April 2025 zu Recht verneint. Der angefochtene Entscheid vom 20. Juni 2025 ( Urk. 2) erweist sich damit als rechtens. 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.\_\_\_\_ - Unia Arbeitslosenkasse unter Beilage einer Kopie von Urk. 15 - 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 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 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 Vorsitzende Die Gerichtsschreiberin Philipp Schilling

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