

# ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2015.00088 vom 20. Oktober 2016

ZH Sozialversicherungsgericht, 2016-10-20, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_sozialversicherungsgericht\\_AL.2015.00088](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2015.00088)

FR: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2015.00088 du 20 octobre 2016

IT: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2015.00088 del 20 ottobre 2016

## Erwägungen

### E. 1.1

Da der Streitwert Fr. 20'000.-- nicht übersteigt, fällt die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zuständigkeit (§ 11 Abs. 1 des Gesetzes über das Sozialversicherungsgericht).

### E. 1.2

Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit.

a des Bundesgesetz es über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Die Arbeitslosigkeit gilt insbesondere dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte ( Art. 44 Abs. 1 lit.

b der

Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung , AVIV ).

### E. 1.3

Nach der Rechtsprechung ist bei der Frage der Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ein strenger Massstab anzulegen (ARV 1989 Nr. 7 S. 89 E. 1a; vgl. auch Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Band I, Bern und Stuttgart 1987, N. 14 zu Art. 30).

Ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen können grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses begründen. Belegt die versicherte Person allerdings durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel), dass ihr die Weiterarbeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr möglich gewesen ist, ist grundsätzlich von einer Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen auszu gehen (BGE 124 V 234 E. 4b/bb; Urteil des Bundesgerichts 8C\_943/2012 vom 13. März 2013 E. 2).

Der im gesamten Sozialversicherungsrecht geltenden Schadenminderungspflicht (Art. 17 Abs. 1 AVIG) folgend muss eine versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um den Eintritt oder das Fortdauern der Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV findet das Schadenminderungsprinzip seine Grenzen am Zumutbarkeitsgedanken (Art. 16 Abs. 2 AVIG). Der Begriff der

Unzumutbarkeit ist im Lichte von Art. 20 lit. c des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) vom 21. Juni 1988 über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit auszulegen. Staatsvertraglich wird nur das freiwillige Aufgeben einer Stelle („volontairement“) ohne triftige Gründe („sans motif légitime“) sanktioniert. Vermag die versicherte Person für das Verlassen der Stelle legitime Gründe zu nennen, kann nicht von einer freiwilligen Preisgabe der Beschäftigung im Sinne des Übereinkommens gesprochen werden (BGE 124 V 234 E. 4b/aa; Urteil des Bundesgerichts 8C\_958/2008 vom 30. April 2009 E. 2.2).

#### **E. 1.4**

Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs.

#### **E. 2**

Die Versicherte erhob am 30. März 2015 gegen den Einspracheentscheid vom 18. März 2015 Beschwerde und beantragte, von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung sei abzusehen (Urk. 1, vgl. auch die korrigierte Beschwerde gleichen Datums, Urk. 5). Mit Beschwerdeantwort vom 27. April 2015 (Urk. 8) beantragte die Unia die Abweisung der Beschwerde, was der Beschwerdeführerin am 4. Mai 2015 zur Kenntnis gebracht wurde (Urk. 11). Die Einzelrichterin zieht in Erwägung: 1.

#### **E. 2.1**

Die Beschwerdegegnerin begründete die Einstellung in der Anspruchsberechtigung damit, dass die Beschwerdeführerin keinen entschuldbaren Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses geltend machen könne und ihr der Verbleib an dieser Stelle bis zum Auffinden einer neuen, favorisierten Stelle zumutbar gewesen wäre. Es sei zwar nachvollziehbar, dass das Arbeitsverhältnis nicht optimal gewesen sei, dennoch liege kein Grund vor, welche das Arbeitsverhältnis als unzumutbar erscheinen lasse. Nach der Rechtsprechung sei die Zumutbarkeit des Verbleibens am bisherigen Arbeitsplatz streng zu beurteilen. Das Bundesgericht schliesse generell subjektive Beweggründe von der Zumutbarkeitsprüfung aus. Auch bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz sei einer versicherten Person zuzumuten, dass sie ihre Stelle nicht ohne Zusicherung einer Anschlussstelle aufgebe, denn eine versicherte Person müsse alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Vorliegend seien die von der Beschwerdeführerin vorgebrachten Gründe insofern berücksichtigt worden, dass auf eine Einstellung im schweren Verschuldensbereich verzichtet und eine Einstellungsdauer von 25 Tagen im oberen Bereich des mittelschweren Verschuldens verfügt worden sei (Urk. 2 S. 2. Ziff. 4 f.).

Die Beschwerdegegnerin hielt zudem fest, dass ursprünglich davon ausgegangen worden sei, dass die Beschwerdeführerin aufgrund der fristlosen Kündigung vom 6. August 2014 eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit habe eintreten lassen. Aufgrund der Einsprache und den weiteren Abklärungen habe die Arbeitslosenkasse dann jedoch eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit aufgrund der fristlosen Kündigung ausschliessen können. Im Zuge der Abklärungen sei jedoch festgestellt worden, dass die Beschwerdeführerin ohne diese fristlose Kündigung ohnehin per 1. Oktober 2014 arbeitslos geworden wäre, da sie ihre Anstellung ohne Zusicherung einer neuen Stelle per 30. September 2014 gekündigt habe. Somit habe geprüft werden müssen, ob eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit ab dem 1. Oktober 2014 bestehe. Aufgrund dieser Aktenlage sei es zur zweiten Verfügung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab 1. Oktober 2014 gekommen (S. 3 Ziff. 7 f.).

## **E. 2.2**

Demgegenüber stellte sich die Beschwerdeführerin auf den Standpunkt, sie habe schwerwiegende Gründe gehabt, die Stelle von ihr aus „freiwillig“ zu kündigen. Nachdem ihr Vorgesetzter nach einem kurzen Disput eine sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses gefordert habe, habe sie die Stelle fristgerecht auf den 30. September 2014 gekündigt. Abgesehen davon, dass ihr Vorgesetzter nicht mehr mit ihr habe zusammenarbeiten wollen, habe sie gravierende Gründe gehabt, die Stelle ohne Zusage für einen neuen Job zu kündigen. Sie habe ver schiedentlich den Lohn respektive den 13. Monatslohn verspätet erhalten. Auf grund der täglichen Post und Telefonate habe sie annehmen müssen, dass die Arbeitgeberin bald Konkurs gehen werde und sie ihren Lohn gar nicht mehr erhalten würde. Sie habe praktisch jeden Tag Telefonate von ungehaltenen und drohenden Kunden entgegennehmen und habe dabei täglich Kunden anlügen müssen (S. 1 unten f.). Weiter sei ihr Arbeitsplatz sehr unergonomisch gewesen. Weder Bildschirm noch Tisch hätten sich in der Höhe verstellen lassen, was massive Rücken- und Genickschmerzen verursacht habe. Die Situation sei für sie unerträglich geworden. Das Verhalten ihres Vorgesetzten habe an Mobbing gegen sie gegrenzt. Aus all diesen Gründen habe sie sich gezwungen gesehen, diese Stelle zu kündigen. Allein die Tatsache, dass ihr während ihrer Kün di gungs frist gekündigt worden sei, zeige, wie schlimm es um ihre Arbeitgeberin gestanden habe (S. 2 Mitte).

Es entspreche ganz und gar nicht der Wahrheit, dass ihr Vorgesetzter noch eine weitere Zusammenarbeit gewollt habe. Er habe ihr eine Vereinbarung zur Auf lösung des Arbeitsverhältnisses per sofort unterbreitet, welche sie jedoch nicht unterschrieben habe, da sie auf keinen Fall die Arbeitsstelle per sofort habe ver lieren wollen. Sie habe daraufhin gefragt, ob ihr nun fristgerecht gekündigt werde, was ihr Vorgesetzter jedoch verneint habe. Ihr sei aber gedroht worden, sie künftig zu verwarnen bis eine fristlose Kündigung möglich sei (S. 2 unten). Um die unangenehme Situation zu beenden, habe sie sich gezwungen gesehen, die Stelle fristgerecht per 30. September 2014 zu kündigen (S. 3 oben).

## **E. 2.3**

Strittig und zu prüfen ist, ob die Arbeitslosigkeit der Beschwerdeführerin ab dem 1. Oktober 2014 selbstverschuldet war und ob sie daher zu Recht für 25 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.

## **E. 3**

AVIV).

Ein schweres Verschulden liegt nach Art. 45 Abs. 4 AVIV vor, wenn die versi cherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben (lit. a) oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (lit. b). Bei Vorliegen eines entschuldbaren Grundes kann der Sanktionsrahmen des schweren Verschuldens rechtsprechungsgemäss unterschritten werden. Unter einem entschuldbaren Grund im Sinne von Art. 45 Abs. 4 AVIV ist demnach ein Grund zu verstehen, der das Verschulden leichter als schwer erscheinen lässt (BGE 130 V 125 E. 3.5). 2.

### **E. 3.1**

Unbestrittenermassen kündigte die Beschwerdeführerin das Arbeitsverhältnis mit der Y.\_\_\_\_ GmbH am 23. Juli 2014 unter Beachtung der zweimonatigen Kündigungsfrist ordentlich per 30. September 2014, ohne dass ihr eine andere Arbeitsstelle zugesichert

gewesen wäre (vgl. Urk. 9/219 ). Die Rechtmässigkeit der Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist daher unter dem Blickwinkel der Zumutbarkeit des Verbleibens an der damaligen Arbeitsstelle zu beurteilen (vorstehend E. 1.2-1.3). Dabei ist insbesondere der Sachverhalt von Bedeutung, wie er sich bis zum Zeitpunkt der Kündigung am 23. Juli 2014 zugetragen hatte.

Die darauf folgenden Streitigkeiten und Auseinandersetzungen im Zusammenhang mit der durch die Arbeitgeberin ausgesprochenen fristlosen Kündigung am 6. August 2014 (vgl. Urk. 9/220), welche in einem arbeitsrechtlichen Vergleich endete (vgl. Urk. 9/47-50; Urk. 9/72-73), weshalb die Einstellung in der Anspruchsberechtigung aufgrund der Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten durch die Beschwerdegegnerin mit Einspracheentscheid vom 5. Januar 2015 letztlich aufgehoben wurde (Urk. 9/97), ist für Beurteilung der Zumutbarkeit des Verbleibens im Zeitpunkt der Kündigung vorliegend nicht von Belang.

Soweit die Beschwerdeführerin geltend macht, dass das Vorgehen der Beschwerdegegnerin befremdlich sei (vgl. Urk. 1 S. 3), ist festzuhalten, dass der Beschwerdegegnerin vorliegend angesichts der schwierigen Sachverhaltsermittlungen bei Selbstkündigung und nachfolgender fristloser Entlassung sowie des im Raum stehenden arbeitsrechtlichen Verfahrens, kein Vorwurf gemacht werden kann. Die Beschwerdeführerin erkennt zudem, dass sich die Verfügungen zwar beide auf die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 44 Abs. 1 AVIV beziehen, die Verfügung vom 20. Oktober 2014 (Urk. 9/132-134) jedoch gestützt auf Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV (Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten) und die Verfügung vom 7. Januar 2015 (Urk. 9/94-96) gestützt auf Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV (Selbstkündigung ohne Zusicherung einer anderen Stelle, es sei denn, dass das Verbleiben an der Arbeitsstelle

nicht zugemutet werden konnte) erlassen wurden.

### **E. 3.2**

Die Zumutbarkeit der Fortführung eines Arbeitsverhältnisses im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV beurteilt sich nach den konkreten Umständen. Die Beschwerdeführerin schildert

ihre Auffassung, das Verbleiben an der Arbeitsstelle sei ihr unzumutbar geworden, anhand von diversen Vorkommnissen, die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses bei der Y.\_\_\_\_ GmbH vorgefallen seien (vgl. vorstehend E. 2.2).

#### **E. 3.2.1**

Dabei sei es am 22. Juli 2014 erneut zu einer Diskussion zwischen der Beschwerdeführerin und ihrem Vorgesetzten gekommen. Die Beschwerdeführerin schilderte diese im Wesentlichen so, dass es um fehlende Antworten und Unterlagen zu Kundenangelegenheiten gegangen sei, worauf sie schliesslich ihren Arbeitsplatz frühzeitig verliess, da sie so nicht länger arbeiten könne (vgl. Urk. 9/162; Urk. 9/122).

#### **E. 3.2.2**

Die Arbeitgeberin schilderte den Inhalt der Diskussion am 22. Juli 2014 dahin gehend, dass eine kurze Diskussion und der Hinweis auf einen Fehler in einer Buchhaltung zum Verlassen des Arbeitsplatzes geführt habe. Die Beschwerdeführerin habe erklärt, dass der

Vorgesetzte kein Recht hätte, ihre Arbeiten zu kontrollieren beziehungsweise „ihr nachzuspionieren wie sie arbeite“ (vgl. Urk. 9/104; Urk. 9/179).

### **E. 3.2.3**

So wurde auch die Situation am 23. Juli 2014 von beiden Seiten unterschiedlich dargetan. Die Beschwerdeführerin führte hierzu in der Stellungnahme vom 26. August 2014 aus, aufgrund der Diskussion am Vortag habe ihr Vorgesetzter ihr mitgeteilt, dass er so nicht mehr mit ihr zusammen arbeiten könne. Ent sprechend habe er ihr eine Vereinbarung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Unterzeichnung vorgelegt. Nach einem ersten Schock habe sie der Verein barung zur sofortigen Auflösung spontan mündlich zugestimmt, dann aber anders entschieden und auf einer ordentlichen Kündigung bestanden. Schliess lich habe sie ihrem Vorgesetzten ihre ordentliche Kündigung übergeben (vgl. Urk. 9/162).

In einer anderen Stellungnahme vom 4. November 2014 schilderte die Beschwer de führerin die Situation so, dass ihr Vorgesetzter ihr eröffnet habe, dass er nicht mehr mit ihr arbeiten wolle. Darauf hin habe sie ihm bestätigt, dass es unter diesen Umständen sicher besser sei, wenn das Arbeitsverhältnis aufgelöst werde. Er habe ihr eine Vereinbarung zur sofortigen Auflösung des Arbeitsvertrages unterbreitet. Aufgrund des finanziellen Risikos habe sie sich nach einer kurzen Überlegungszeit jedoch dagegen entschieden. Sie habe die ordentliche Kündigungsfrist einhalten wollen, welche im zweiten Anstellungs jahr zwei Monate betrage. Auf entsprechende Nachfrage hin, ob ihr nun gekün digt werde, habe ihr Vorgesetzter nein gesagt. Sie habe nicht mehr länger mit der Kündigung warten wollen und habe schliesslich am 23. Juli 2014 gekündigt (vgl. Urk. 9/122-123).

### **E. 3.2.4**

Die Arbeitgeberin hielt zur Situation am 23. Juli 2014 fest, dass die Beschwerde führerin zur Frage, wie sie sich vorstelle hier weiter zu arbeiten, entgegnet habe, dass sie sich unter den gegebenen Umständen nicht vorstellen könne, für die Y.\_\_\_\_ GmbH weiter zu arbeiten. Eine Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen habe die Beschwerdeführerin zuerst akzeptiert, später jedoch abgelehnt. Kurz vor 10 Uhr sei die Beschwerde führerin mit der Bemerkung, sie erwarte ihre Kündigung, gegangen und habe all ihre persönlichen Gegenstände gleich mitgenommen (Urk. 9/182).

In einer anderen Stellungnahme schilderte die Arbeitgeberin die Situation so, dass am besagten Morgen mit der Beschwerdeführerin das Gespräch gesucht worden sei, diese nach wenigen Augenblicken jedoch erklärt habe, dass sie unter diesen Umständen nicht mehr weiter arbeiten wolle. In Kenntnis der Unzufriedenheit der Beschwerdeführerin, habe man vorgeschlagen, eine Ver tragsauflösung „im gegenseitigen Einvernehmen“ zu vereinbaren. Dieser Lösung sei die Beschwerdeführerin anfänglich positiv gegenüber gestanden, woraufhin eine entsprechende Vereinbarung vorbereitet worden sei. Als die Beschwerde führerin diese hätte unterzeichnen sollen, habe sie erklärt, sie müsse sich zuerst rechtlich beraten lassen. Sie habe alle ihr persönlichen Dinge zusammengepackt und den Arbeitsplatz um zirka 10 Uhr verlassen (Urk. 9/104). Die Arbeitgeberin führte zudem aus, dass sie mit der Beschwerdeführerin immer wieder das Gespräch gesucht hätten. Eine Entlassung sei zum Zeitpunkt des 23. Juli 2014 nicht zur Diskussion gestanden. Dies verdeutliche auch das Schreiben vom 23. Juli 2014 an die Beschwerdeführerin, in welchem sie aufgefordert worden sei, ihre Arbeit wieder aufzunehmen (Urk. 9/104 unten). Als die Beschwerde führerin am frühen Nachmittag des 23. Juli 2014 wieder zur Arbeit erschienen sei, habe sie sich an den Arbeitsplatz gesetzt und mitgeteilt, dass sie das Arbeitsverhältnis auflöse

(Urk. 9/105 oben).

### **E. 3.3**

Eine genaue Darstellung der Situation, wie sie sich am 22. und 23. Juli 2014 zutrug und schliesslich in der Kündigung durch die Beschwerdeführerin endete, lässt sich aufgrund der abweichenden Aussagen der Beschwerdeführerin und der Arbeitgeberin (vgl. vorstehend E. 3.2.1-4) nicht eindeutig festlegen. Auch aus den vorliegenden Akten ergibt sich kein schlüssiges Bild der Vorkommnisse. Zudem weichen selbst die eigenen Aussagen teilweise voneinander ab.

### **E. 3.4**

Fest steht, dass das Arbeitsverhältnis trotz der zunächst im Raum stehenden Vereinbarung zur sofortigen Vertragsauflösung (vgl. Urk. 9/125) nicht in gegenseitigem Einverständnis, sondern durch die Beschwerdeführerin aufgelöst wurde (vgl. Urk. 9/219). Aufgrund der vorliegenden Akten und der durch die Beschwerdeführerin sowie durch die Arbeitgeberin geschilderten Vorkommnisse am Tag der Kündigung steht zudem fest, dass die Beschwerdeführerin mit ihrer (Selbst-)Kündigung nicht einer unausweichlichen Entlassung oder Kündigung durch die Arbeitgeberin zuvorkommen wollte oder unmissverständlich vor die Wahl gestellt wurde, selbst zu kündigen oder die Kündigung entgegen zu nehmen, wodurch die Selbstkündigung durch die Beschwerdeführerin einer Kündigung durch den Arbeitgeber gleichzusetzen wäre (vgl. dazu ARV 1977 N 30 S. 151 und 1980 N 6 S. 15 E. 2a). Es ist vielmehr davon auszugehen, und es gilt nach dem im Sozialversicherungsrecht üblichen Beweisgrad der über wiegenden Wahrscheinlichkeit als erstellt, dass die Beschwerdeführerin aus eigenem Antrieb unter den gegebenen Umständen (vgl. vorstehend E. 2.2 und E. 3.2) nicht mehr bei der Arbeitgeberin weiterarbeiten wollte (vgl. vorstehend E. 3.2.3 und E. 3.2.4), da sie sich seit längerer Zeit aufgrund der Probleme mit den Kunden immer unwohler fühlte und die Zusammenarbeit mit ihrem Vorgesetzten immer schwieriger wurde. So gab die Beschwerdeführerin in ihrem Antrag auf Arbeitslosenentschädigung als Grund der Kündigung auch „unzu mutbare Umstände“ sowie „Konkursandrohungen“ an (vgl. Urk. 9/194 Ziff. 20).

### **E. 3.5**

Wie eingangs dargelegt, ist nach der Rechtsprechung bei der Frage der Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ein strenger Massstab anzulegen. In beweisrechtlicher Hinsicht wird die Zumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle vermutet. Solange nicht ausgewiesen ist, dass eine versicherte Person im Sinne der Schadenminderungspflicht alles Zumutbare unternommen hat, um die Probleme am Arbeitsplatz mit ihren Vorgesetzten oder eventuell Mitarbeitern zu lösen, ist die Kündigung durch die versicherte Person auch bei einem schlechten Arbeitsklima oder beim Vorliegen gespannter Beziehungen zu Vorgesetzten und Mitarbeitern nicht gerechtfertigt.

Obwohl die Situation am Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin für sie sicherlich belastend gewesen sein mag und der Wunsch nach einem Stellenwechsel nachvollzogen werden kann, so genügt dies allein noch nicht zur Bejahung der Unzumutbarkeit des Verbleibens an der bisherigen Arbeitsstelle.

Eine durch die versicherte Person infolge gespannter Beziehungen zu Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen erfolgte Kündigung stellt vielmehr ein Selbstverschulden dar, das zu einer Einstellung führt

(vgl. vorstehend E. 1.3) .

Dass der Beschwerdeführerin

die Weiterarbeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar war, ist den Akten ebenfalls nicht zu entnehmen . Die Beschwerdeführerin bringt zwar vor, dass ihr Arbeitsplatz sehr unergonomisch gewesen sei, was zu massiven Rücken- und Genickschmerzen geführt habe (vgl. Urk. 1 S. 2 Mitte). Sie führte dies jedoch im Antrag auf Arbeitslosenent schädi gung nicht als Grund der Kündigung auf (vgl. Urk. 9/194 Ziff. 20). Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Stellungnahme von Dr. med. Z.\_\_\_\_, welche als gesundheitliche Probleme im Zusammenhang mit der Arbeits tä tigkeit lediglich die Konfliktsituation mit Mobbing vom Vorgesetzten angegeben hatte (vgl. Urk. 9/153). Ihrer Stellungnahme l ässt sich nicht ent nehmen, dass der Beschwerdeführerin ärztlicherseits eine Kündigung infolge Unzumutbarkeit empfohlen wurde. Die ärztliche Stellungnahme bezieht sich auf die Zeit nach der Kündigung, die - wie dargelegt (vgl. vorstehend E. 3.1) - vorliegend zur Beurteilung der Zumutbarkeit des Verbleibens im Zeitpunkt der Kündigung nicht von Bedeutung sein kann. Im Übrigen können g esundheitliche Beschwerden rechtsprechungsgemäss nur dann eine Unzumutbarkeit des Ver bleib en s an einer Arbeitsstelle begründen, wenn sie durch ein eindeutiges ärztliches Ze ugnis belegt sind (vgl. E. 1.3). Dies ist vorliegend im massgebenden Zeitpunkt nicht der Fall.

### **E. 3.6**

Unter Würdigung sämt licher Umstände ist im Lichte d er Rechtsprechung daher nicht ausgewiesen, dass der Beschwerdeführerin die Fortführung des Arbeits verhältnisses bei der Y.\_\_\_\_ GmbH nicht mehr zumutbar gewesen wäre. Der Beschwerdeführerin wäre zuzumuten gewe sen, sich zunächst nach einer anderen Stelle umzusehen und das Arbeitsver hältnis erst nach Zusicherung einer neuen Stelle aufzulösen.

Eine Kündigung mit der Inkaufnahme des Bezugs von Arbeitslosen ent schädi gung zu Lasten der Allgemeinheit rechtfertigte sich vorliegend nicht, womit der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG als erfüllt zu betrachten ist.

### **E. 4.1**

Zu prüfen bleibt die Dauer der Einstellung, insbesondere der Grad des dafür mass gebenden Verschuldens.

Die Beschwerdegegnerin hat die Beschwerde führerin für 25 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt (Urk. 2) , was einer Sanktion im mittleren bis oberen Bereich eines mittel schweren Verschul dens entspricht (vgl. E. 1.4).

### **E. 4.2**

Art. 45 Abs. 4 AVIV sieht vor, dass die Aufgabe einer zumutbaren Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen ein schweres Verschulden darstellt und eine Ein stelldauer von 31 bis 60 Tagen (Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV) zur Folge hat. Wie oben dargelegt, vermögen r echtsprechungsgemäss weder gesundheitliche Beschwerden, solange sie nicht ärztlich attestiert worden sind (BGE 124 V 238 E. 4b/bb), noch ein schlechtes Arbeitsklima oder Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen eine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen (ARV 1986 Nr. 23 S. 92 E. 2b). Indessen können solche Umstände das Verschulden, die Stelle ohne Zusicherung einer neuen gekündigt zu haben, durchaus in einem milderem Licht erscheinen lassen (vgl. BGE

130 V 125 E. 3.4.3, wie auch Urteil des Bundesgerichts C 161/06 vom 6. Dezember 2006 E. 3.2) .

Die Beschwerdegegnerin hat solche Gründe vorliegend zu Recht als gegeben erachtet und hat die Beschwerdeführerin für 25 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt .

Vorliegend ist indes auch dem Umstand, dass

die Beschwerdeführerin mit einer sofortigen Vertragsauflösung konfrontiert war, was die Weiterarbeit noch zusätzlich belastete, sowie dass die belastende Situation am Arbeitsplatz auch von Dr. Z.\_\_\_\_ bestätigt wurde (vgl. vorstehend E. 3.5 ) , angemessen Rechnung zu tragen. In Würdigung der gesamten Umstände recht fertigt es sich daher, die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung zusätzlich von 25 auf 18 Tage zu reduzieren.

In diesem Sinne ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen. Die Einzelrichterin erkennt: 1.

In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid der Arbeitslosen kasse Unia vom 18. März 201

#### **E. 5**

dahingehend abgeändert, dass die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf 18 Tage festgesetzt wird. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - X.\_\_\_\_ - Unia Arbeitslosenkasse - 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 Beweis mit tel 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 EinzelrichterinDer Gerichtsschreiber SagerP. Sager

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