

# **ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2018.00026**

## **vom 4. Oktober 2017**

ZH Sozialversicherungsgericht, 2017-10-04, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_sozialversicherungsgericht\\_AL.2018.00026](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2018.00026)

FR: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2018.00026 du 4 octobre 2017

IT: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2018.00026 del 4 ottobre 2017

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

X.\_\_\_\_, geboren 1960, war ab

##### **E. 1.1**

Da der Streitwert Fr. 20'000.-- nicht übersteigt (vgl. Urk. 2, Urk. 5/29, Urk. 5/32), fällt die Beurteilung der Beschwerde in die einzel richterliche Zuständigkeit (§ 11 Abs. 1 des Gesetzes über das Sozialversiche rungsgericht).

##### **E. 1.2**

Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit . a des

Bundesgesetz es über die obligatorische Arbeits losenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) ist die versicherte Person in der Anspruchs berechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschul den arbeitslos ist. Die Arbeitslosigkeit gilt insbesondere dann als selbst verschul det, 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 Ver bleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte ( Art. 44 Abs. 1 lit . b der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insol venzenschä digung , 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 Mei nungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen können grund sätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses begrün den (BGE 124 V 234 E. 4b/ bb ; Urteil des Bundesgerichts 8C\_943/2012 vom 1 3. März 2013 E. 2).

##### **E. 1.4**

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

#### **E. 3**

AVIV).

Ein schweres Verschulden liegt nach Art. 45 Abs.

##### **E. 3.1**

In ihrem Kündigungsschreiben vom 22. Mai 2017 führte die Beschwerdeführerin aus, dass sie stets einen ganz wesentlichen Beitrag zum Funktionieren des Schulbetriebs (der Y.\_\_\_\_) geleistet habe. Sowohl die Zusammenarbeit mit dem jetzigen Rektor wie auch das verlorene Vertrauen in den Vorstand hätten sie dazu gebracht, ihren im Jahr 1986 abgeschlossenen Arbeitsvertrag per 31. August 2017 zu kündigen. Dass der Rektor dem Vorstand anlässlich der letzten Vorstandssitzung den Antrag gestellt habe, ihr den Lohn zu kürzen, beziehungsweise ihr Pensum zu verkleinern, sei mehr als nur beleidigend. Die Reaktionen des Vorstandes darauf, hätten ihr aber auch deutlich gezeigt, dass der gesamte Schulvorstand ihre enorme Arbeit nicht würdigen würde. Die vorgeschlagenen Lohnkürzungen seien mit einem verständnisvollen Kopfnicken quittiert und ihr Einwand, dass Lohnkürzungen bei langjährigen Dozenten und Rektoratsmitgliedern nicht akzeptabel seien, mit dem simplen Spruch «Lohnkürzungen seien nie erfreulich» abgetan worden. Dabei sei übersehen worden, dass Lohn auch etwas mit Wertschätzung zu tun habe. Ausserdem hätten sowohl der Rektor als auch der gesamte Vorstand ihre Analyse zur finanziellen Situation der Y.\_\_\_\_ kaum zur Kenntnis genommen, obwohl die Revisionsstelle die Resultate der Analyse als plausibel erachtet habe. Ihre übrigen Vorschläge zur Zukunft der Y.\_\_\_\_ seien nicht einmal diskutiert worden (Urk. 5/5).

### **E. 3.2**

In ihrer Stellungnahme zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Y.\_\_\_\_ vom 16. September 2017 führte die Beschwerdeführerin sodann aus, dass der neu gewählte Rektor der Y.\_\_\_\_ am 1. September 2015 seine Arbeit aufgenommen habe. Anstatt sich um seinen eigenen Arbeitsbereich (Strategie Schulkonzept, Dozentensuche, Marketing) zu kümmern, habe er permanent und unkoordiniert in ihren Arbeitsbereich (Organisation, Administration, Rechnungswesen, Beratung von Studierenden, Dozierenden und Experten, Kontakte mit Ämtern, Subventionsinstanzen, Verbänden, Schulvorstand) eingegriffen. Ausserdem habe die Schule ein massives finanzielles Problem, vor dem sie mit Unterstützung der Revisionsstelle den Rektor und den Präsidenten rechtzeitig gewarnt habe. Anstatt echte Sanierungsmassnahmen zu ergreifen, habe der Vorstand auf Antrag des Rektors beschlossen, ihr nach über 31 Dienstjahren den Lohn massiv zu kürzen. Damit sei es für sie unzumutbar geworden, weiter für die Y.\_\_\_\_ zu arbeiten, weshalb sie per 31. August 2017 gekündigt habe (Urk. 5/20). 4.4.1

Unbestritten ist, dass die Beschwerdeführerin das Anstellungsverhältnis bei der Y.\_\_\_\_ am 22. Mai 2017 per 31. August 2017 gekündigt hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert gewesen wäre (Urk. 5/5, Urk. 5/20). Im Folgenden ist deshalb zu prüfen, ob ihr das Verbleiben bei der Y.\_\_\_\_ im Zeitpunkt der Kündigung noch zumutbar war oder nicht. 4.2

#### 4.2.1

Die Beschwerdeführerin bringt vor, von ihr sei bei der Y.\_\_\_\_ ein rechtswidriges Verhalten verlangt worden. Dabei habe es sich um Vorgänge gehandelt, für die sie sowohl zivil- wie auch strafrechtlich haftbar gemacht werden könne (Urk. 1 S. 5).

Sie macht geltend, dass sie in den auf Seite 6 ihrer Einsprache vom 26. Oktober 2017 beschriebenen zwei Fällen nicht gesetzeskonforme Zahlungen auf Veranlassungen des Rektors habe vornehmen müssen (Urk. 1 S. 4). Dies bezüglich führt sie in ihrer Einsprache vom 26. Oktober 2017 zunächst aus, der Rektor der Y.\_\_\_\_ sei anlässlich der Vorstandssitzung vom 27.

März 2017 damit beauftragt worden, dem Vorstand noch vor der Mai-Sitzung Entscheidungsgrundlagen vorzulegen, wie mit der Schule weiter verfahren werden solle. Da er in der kritischen Zeit in den Ferien gewesen sei, habe er das Konzept nicht selbst erarbeitet, sondern damit einen Kollegen beauftragt. Die Rechnung für die Arbeit des Kollegen habe dann die Y.\_\_\_\_

bezahlen müssen (Urk. 5/33 S. 6, vgl. die Beilage 4 zu Urk. 5/33). Selbst wenn der Rektor der Y.\_\_\_\_ damit tatsächlich seine Kompetenzen überschritten haben sollte, ist nicht ersichtlich, gestützt auf welcher Grundlage die Beschwerdeführerin deswegen zivil- oder strafrechtlich hätte belangt werden können.

Der zweite Vorfall betraf das Mobiltelefon, das sich der Rektor offenbar gekauft hatte. Gemäss den Vorbringen der Beschwerdeführerin in ihrer Einsprache vom 26. Oktober 2017 hatte sich der Rektor im Mai 2017 für private Zwecke ein neues Mobiltelefon gekauft. Auf die privat zu bezahlende Rechnung habe er sich den Rabatt des Y.\_\_\_\_-Mobiltelefons der Beschwerdeführerin anrechnen lassen (Urk. 5/33 S. 6). In ihrer Einsprache

liess die Beschwerdeführerin dazu noch ausführen, dass dies «kein weltbewegender Verstoß gegen die Rechtsordnung» sei (Urk. 5/33 S. 6). Im vorliegenden Verfahren bewertet die Beschwerdeführerin den Vorfall als rechtswidriges Verhalten, was von ihr abverlangt worden sei und sie dem Risiko einer zivil- und strafrechtlichen Haftung ausgesetzt habe (Urk. 1 S. 4-5).

Inwiefern sie mit rechtlichen Konsequenzen hätte rechnen müssen, legte die Beschwerdeführerin nicht dar und ist auch nicht ansatzweise erkennbar.

Der Rektor der Y.\_\_\_\_ hat die Beschwerdeführerin einzig gebeten, das Paket mit dem Mobiltelefon entgegen zu nehmen und ihm die Rechnung hinzulegen, falls das Paket während seiner Abwesenheit in der Post sein sollte (Urk. 5/37). Aufgrund dieser beiden von der Beschwerdeführerin angeführten Begebenheiten lag mithin klarerweise keine Unzumutbarkeit der Fortführung ihrer Tätigkeit als Prorektorin der Y.\_\_\_\_ vor. Dass diese beiden Vorkommnisse der Beschwerdeführerin Anlass zur Kündigung gegeben hätten, ergibt sich denn - entgegen dem Vorbringen der Beschwerdeführerin - weder aus dem Kündigungsschreiben noch aus der Stellungnahme vom 16. September 2017 E. 3). 4.2.2

Die Beschwerdeführerin bringt weiter vor, es sei von ihr ebenfalls verlangt worden, rechtswidriges Verhalten zu tolerieren, denn sie habe den Mitglieder des Vorstandes der Y.\_\_\_\_ die tatsächliche, finanzielle Situation des Trägervereins (der Y.\_\_\_\_) nicht mitteilen dürfen (Urk. 1 S. 4-5). Dem von der Beschwerdeführerin verfassten Protokoll zur Vorstandssitzung vom 27. März 2017 ist allerdings zu entnehmen, dass sie die bei dieser Sitzung Anwesenden über den finanziellen Stand der Y.\_\_\_\_ orientiert hat (Beilage 3 zu Urk. 8/33). Auch aus diesem Vorbringen kann die Beschwerdeführerin mithin nichts zu ihren Gunsten ableiten. 4.3

Wenn auf die Ausführungen der Beschwerdeführerin in ihrem Kündigungsschreiben vom 22. Mai 2017 (Urk. 5/5) und ihrer Stellungnahme vom 16. September 2017 (Urk. 5/20) abgestellt wird, so ergibt sich, dass sie mit der Arbeitsweise des neuen Rektors nicht einverstanden war. Dem Schreiben des Rektors vom 14. März 2017 ist sodann zu entnehmen, dass die Beschwerdeführerin Informationen weiter gegeben habe, ohne dies vorgängig mit ihm zu besprechen. Er führte dazu aus, dass er das «Vertrauensverhältnis

zurzeit als empfindlich gestört» empfinde. Er bat die Beschwerdeführerin im selben Schreiben, ihm ihre Vorgehensweise und die Hintergründe zu erläutern (Beilage 11 zu Urk. 5/33). Nach einer solchen Aussprache hätte sich das Arbeitsverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und dem Rektor freilich auch wieder verbessern können. Den Protokollen zu den Vorstandssitzungen vom 27. März und 11. Mai 2017 ist sodann zu entnehmen, dass die Beschwerdeführerin den Vorstand über die finanzielle Situation der Y.\_\_\_\_ informieren und auch ihre eigenen Ideen für eine Neuorganisation der Schule einbringen konnte (Beilagen 3 und 12 zu Urk. 5/33). Bei der Sitzung vom 11. Mai 2017 waren die Vorstandsmitglieder der Meinung, dass versucht werden sollte, in diesem Jahr mit einem (neuen) Studiengang zu beginnen. Jegliche Änderungen der Kostenstruktur, somit auch die Erhöhung der Schulgelder und Lohnkürzungen, sollten für dieses Ziel ausgeschöpft werden. Die Beschwerdeführerin teilte dem Vorstand bei dieser Sitzung mit, dass für sie Lohnkürzungen bei langjährigen Dozenten und Mitgliedern des Rektorats inakzeptabel seien. Danach beschloss der Vorstand bei der Sitzung vom 11. Mai 2017, dass bei 12 Anmeldungen von neuen Studierenden im Sommer 2017 definitiv ein neuer Studiengang gestartet werden sollte. Bei weniger als 12 Anmeldungen sollte der Rektor zusammen mit dem Präsidenten nach weiteren Budgetberechnungen entscheiden, ob mit dem Studiengang begonnen werden soll. Notwendige Kostenstrukturänderungen sollten je nach der Zahl der Angemeldeten der Rektor zusammen mit dem Präsidenten beschliessen (Beilage 12 zu Urk. 5/33). Demnach wusste die Beschwerdeführerin am 22. Mai 2017, als sie ihr Arbeitsverhältnis bei der Y.\_\_\_\_ kündigte gar noch nicht, ob und wie

die befürchtete Lohnkürzung tatsächlich realisiert werden würde. Darüber wäre gemäss diesem Vorstandsbeschluss erst im Sommer 2017 definitiv entschieden worden. Etwas anders lässt sich auch der Kündigung der Beschwerdeführerin vom 22. Mai 2017 (Urk. 5/5) nicht entnehmen. Die Y.\_\_\_\_ führte in ihrer Stellungnahme vom 29. September 2017 dazu aus, dass im Zeitpunkt der Kündigung der Beschwerdeführerin keine konkreten Schritte zum Vollzug der Kostensenkungsmassnahmen bekannt gewesen seien. Dementsprechend sei damals auch noch keine Änderungskündigung bezüglich des Arbeitsverhältnisses der Beschwerdeführerin vorbereitet worden (Urk. 5/24).

Vor diesem Hintergrund war es somit nicht gerechtfertigt, dass die Beschwerdeführerin bereits rund 10 Tage nach der Vorstandssitzung vom 11. Mai 2017 die Kündigung ausgesprochen hat. Wie festgehalten (E. 1.3) ist bei der Frage der Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ein strenger Massstab anzulegen. Meinungsverschiedenheiten am Arbeitsplatz oder ein gespanntes Verhältnis zu Vorgesetzten genügen nicht, damit eine Unzumutbarkeit angenommen werden kann (E. 1.3;

ARV 1977 Nr. 8 S. 33,

ARV 1986 Nr. 23 S. 92 E. 2b). Die von der Beschwerdeführerin befürchtete Lohnkürzung, war im Zeitpunkt der Kündigung am 22. Mai 2017 noch nicht konkret beschlossen. Es ist nicht ausgemessen, dass die Beschwerdeführerin im Sinne der Schadenminderungspflicht alles Zumutbare unternommen hat, um das aus ihrer Sicht schwierige Arbeitsverhältnis zu verbessern. Hinzu kommt: Auch wenn sie im Mai 2017 wusste, dass die Möglichkeit einer Lohnreduktion besteht, wenn sich im Sommer 2017 für den nächsten Studiengang an der Y.\_\_\_\_ zu wenig Studierende anmelden würden, wäre es ihr zumutbar gewesen, am Arbeitsverhältnis zu mindest so lange festzuhalten, bis sich eine andere Arbeitsmöglichkeit gezeigt hätte (ARV 1977 Nr. 8 S.

33).

#### **E. 4**

AVIV ist demnach ein Grund zu verstehen, der das Verschulden leichter als schwer erscheinen lässt (BGE 130 V 125 E. 3.5). 2. 2.1

Im angefochtenen Einspracheentscheid vom 18. Dezember 2017 gelangte die Beschwerdegegnerin zum Schluss, dass eine

selbstverschuldete Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG vorliege, weil die Beschwerdeführerin ihre Stelle bei der Y.\_\_\_\_

gekündigt habe, ohne über eine andere Stelle zu verfügen, und ihr das Verbleiben bei der Y.\_\_\_\_ bis zum Finden einer neuen Arbeitsstelle zumutbar gewesen wäre (Urk. 2 S. 5-

#### **E. 4.4**

Unter Würdigung sämtlicher Umstände kann daher nicht davon ausgegangen werden, dass der Beschwerdeführerin die Fortführung des Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt der Kündigung vom 22. Mai 2017 (Urk. 5/5) nicht mehr zumutbar war.

Weitere Sachverhaltsabklärungen sind nicht erforderlich (antizipierte Beweiswürdigung; BGE 124 V 90 E. 4b, 122 V 157 E. 1d). Auch liegt keine Verletzung des

Untersuchungsgrundsatzes (Art. 43 Abs. 1 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts, ATSG) durch die Beschwerdegegnerin vor.

Der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit.

a AVIG ist demzufolge erfüllt. 5. 5.1

Zu prüfen ist sodann die Dauer der Einstellung, insbesondere der Grad des dafür massgebenden Verschuldens. 5.2

Diesbezüglich führte die Beschwerdegegnerin im angefochtenen Einspracheentscheid vom 18. Dezember 2017 aus, dass die Beschwerdeführerin habe mit ihrer Einsprache glaubhaft gemacht, dass sie die Entwicklung am Arbeitsplatz und der damit verbundene subjektiv empfundene Vertrauensverlust in das Rektorat sowie den Vorstand beschäftigt hätten. Es sei nachvollziehbar, dass bei der Beschwerdeführerin subjektiv der Wunsch aufgekommen sei, etwas an ihrer Arbeitssituation zu ändern. Dies könne vorliegend zusätzlich in die Beurteilung des Verschuldensgrades miteinfließen, da aufgrund der Rechtslage alle Umstände des konkreten Einzelfalles zu beachten seien. Insgesamt würden jedoch keine Umstände vorliegen, die ein Abweichen vom schweren Verschuldensgrad rechtfertigen würden. Unter Berücksichtigung der gesamten Situation würden daher 31 Entgelttage als angemessen erscheinen (Urk. 2 S. 7). Aufgrund des Vorgeannten ist dies nicht zu beanstanden. 6.

Schliesslich beantragte die Beschwerdegegnerin, dass ihr für das Einspracheverfahren eine Parteientschädigung zuzusprechen sei (Urk. 1 S. 6). Mit angefochtenem

Einspracheentscheid vom 18. Dezember 2017 hiess die Beschwerdegegnerin die Einsprache der Beschwerdeführerin teilweise gut

und reduzierte die Entgeltstellung in der Anspruchsberechtigung von 36 auf 31 Tage (Urk. 2).

Eine Parteientschädigung hat sie der Beschwerdeführerin jedoch nicht zugesprochen, weil gemäss Art. 52 Abs. 3 Satz 2 ATSG

im Einspracheverfahren in der Regel keine Partei entschädigungen zugesprochen würden und keine Umstände ersichtlich seien, welche ein Abweichen von der Regel erlauben würden ( Urk. 2 S. 7-8). In seiner neueren Rechtsprechung führte das Bundesgericht aus, dass der Gesetzgeber die ausnahmsweise Zusprechung einer Parteientschädigung im Einspracheverfahren lediglich unter einer Bedingung als zulässig und geboten erachtet habe: Der Einsprecher, der nicht über die erforderlichen Mittel verfügt, um die Anwaltskosten selbst zu tragen, und der im Fall des Unterliegens einen unentgeltlichen Rechtsvertreter ( Art. 37 Abs. 4 ATSG) hätte beanspruchen können, soll bei Obsiegen vom unterliegenden Versicherungsträger entschädigt werden (Urteil des Bundesgerichts 9C\_877/2017 vom 28. Mai 2018 E. 8.2 mit Hinweis auf BGE 130 V 570 E. 2.2 ).

Weil die Beschwerdeführerin nicht dargetan hat, dass sie wegen prozessualer Bedürftigkeit Anspruch auf einen unentgeltlichen Rechtsvertreter hätte ( Art. 37 Abs. 4 ATSG), und ein solcher Anspruch aufgrund der Angaben in den vorliegenden Akten auch nicht offensichtlich erscheint,

besteht auch kein Anspruch auf eine Parteientschädigung im Einspracheverfahren .

#### **E. 7**

Diese Erwägungen führen zur Abweisung der Beschwerde. Die Einzelrichterin erkennt: 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - Rechtsanwalt Dr. Thomas Kellenberger - 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 beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat ( Art. 42 BGG). Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich Die Einzelrichterin Der Gerichtsschreiber Philipp Hübscher

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