

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00057

vom 12. März 2025

ZH Sozialversicherungsgericht, 2025-03-12, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2024.00057

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00057 du 12 mars 2025

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00057 del 12 marzo 2025

Erwägungen

E. 1

als Reinigungsmitarbeiter bei der Y.____ AG in einem

E. 1.1

Da der Streitwert Fr. 30'000.-- nicht übersteigt, fällt die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zuständigkeit (§ 11 Abs. 1 des Gesetzes über das Sozialversicherungsgericht [GSVGer]).

E. 1.2

Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit . a des Bundesgesetzes 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 selbst verschuldet, 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. 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 auszugehen (BGE 124 V 234 E. 4b/ bb ; Urteile des Bundesgerichts 8C_513/2018 vom 7. November 2018 E. 2.2, 8C_943/2012 vom 13. März 2013 E. 2).

E. 1.4

Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittel schwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV).

Ein schweres Verschulden liegt nach Art. 45 Abs. 4 AVIV vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgeben (lit . a) oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (lit . b). Liegen

besondere Umstände im Einzelfall vor, kann dieser Rahmen unterschritten werden. Vorausgesetzt ist dabei ein entschuldbarer Grund, der - ohne zur Unzumutbarkeit zu führen - das Verschulden als lediglich mittelschwer oder leicht erscheinen lässt. Dieser kann die subjektive Situation der betroffenen Person (etwa gesundheitliche Probleme, familiäre Situation, Religionszugehörigkeit) oder eine objektive Gegebenheit (zum Beispiel die Befristung der Stelle) beschlagen (Urteil des Bundesgerichts 8C_24/2021 vom 10. Juni 2021 E. 3.2.1 mit Hinweis auf BGE 130 V 125 E. 3.5, vgl. auch Urteil des Bundesgerichts 8C_342/2017 vom 28. August 2017 E. 4.3).

E. 1.5

Im Rahmen der Prüfung der Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung darf das Sozialversicherungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an stelle desjenigen der Verwaltung setzen (BGE 114 V 315 E. 5a; Urteil des Bundesgerichts 8C_342/2017 vom 28. August 2017 E. 4.2, je mit Hinweisen). 2.

2.1

Die Beschwerdeführerin begründete den angefochtenen Entscheid damit, dass der Beschwerdeführer das Arbeitsverhältnis mit der Y. AG aufgelöst habe, ohne dass ihm eine andere Stelle zugesichert gewesen sei.

Gemäss Angaben der Arbeitgeberin habe der Beschwerdeführer bereits nach der Übernahme des Mandates der A. AG im Oktober 2021

die Schicht von 06 : 00 bis 11 : 00 Uhr übernommen, was sich auch aus dem Stundenrapport ergebe. Über dies hätten die Schichten angepasst werden können, wäre die Thematik der Kinderbetreuung angesprochen worden. Dies sei nicht geschehen. Beweise, die ein Gespräch mit dem Vorgesetzten über die Anpassung der zugeteilten Schichten aufgrund der Familienbetreuung belegen würden, lägen nicht vor. Insgesamt gebe es keine rechts genügenden Hinweise, wonach der vorläufige Verbleib am Arbeitsplatz aufgrund von familiären Betreuungspflichten oder anderen Gründen unzumutbar gewesen wäre. Die Arbeitslosigkeit sei daher als selbstverschuldet anzusehen (Urk. 2) . 2.2

Demgegenüber machte der Beschwerdeführer in seiner Beschwerde vom 13. März 2024 (Urk. 1) zusammengefasst geltend, während seiner ursprünglichen Anstellung bei der A. AG habe er jeweils von 0

E. 5

0%-Pensum angestellt. Am 28. Juni 2022 kündigte der Versicherte das Arbeitsverhältnis per 30. September 2022 (Urk.

E. 6

/3, Urk. 6/4, Urk. 6/11). In der Folge meldete er sich am 1

E. 8

. September

2017 (richtig wohl 2022) beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Z. zur Arbeitsvermittlung (Urk. 6/5) und beantragte Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Oktober 2022 (Urk. 6/1). Mit Verfügung vom 16. März 2023 stellte die

Unia Arbeitslosenkasse den Versicherten wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2022 für die Dauer von 32 Tagen in der Anspruchsberechtigung

berechtigung ein (Urk. 6 / 47). Die da gegen vo m Versicherten am 27. April 2023 erhobene Einsprache (Urk. 6/54) wies die Unia Arbeitslosenkasse mit Entscheid vom 14. Februar 2024

ab (Urk. 6/82 = Urk. 2) . 2.

Dagegen erhob der Versicherte mit Eingabe vom 13. März 2024 Beschwerde und beantragte, es sei der angefochtene Entscheid aufzuheben und von einer Einstel lung in der Anspruchsberechtigung abzusehen . Eventualiter sei die Einstellung in der Anspruchsberechtigung zu reduzieren (Urk. 1). Die Beschwerde gegne rin schloss mit Beschwerdeantwort vom 23. April 2024 auf Ab wei sung der Be schwerde (Urk. 5), was dem Beschwerdeführer am 29. April 2024

zur Kenntnis gebracht wurde (Urk. 8). 3.

Auf die Vorbringen der Parteien und die eingereichten Akten wird, soweit erfor derlich, im Rahmen der nachfolgenden Erwägungen eingegangen. Die Einzelrichterin zieht in Erwägung: 1.

E. 9

: 00 bis 13 : 00 Uhr gearbeitet. Bei der neuen Arbeitgeberin sei er in die Schicht von 0 6 : 00 bis 11 : 00 Uhr einge teilt worden, was nicht mehr mit seinen familiären Verpflichtungen vereinbar ge wesen sei . Es gebe keinen Hort, der Kinder bereits um 0 5 : 00 Uhr morgens aufnehme. Bisher habe ihn seine Mutter unterstützt, sodass er seine Arbeitsstelle habe behalten können. Seine Mutter sei jedoch nicht mehr in der Lage gewesen , täglich um 0 4 : 30 Uhr aufzustehen und zwei kleine Kinder zu versorgen. Er habe den direkten Vorgesetzten darum gebeten, ihn an Tagen, an denen er für die Be treuung der Kinder zuständig sei, in eine spätere Schicht einzuteilen. Dies sei seitens Arbeitgeberin abgelehnt worden. Da er keine Alternative gefunden habe, habe er seine Anstellung kündigen müssen.

3. 3.1

Unbestritten ist, dass der Beschwerdeführer das Arbeitsverhältnis mit der Y.____ AG am 28. Juni 2022 per 30. September 2022 ge kündigt hat (Urk. 6/11), ohne dass ihm eine andere Stelle zugesichert gewesen wäre. Im Folgenden ist deshalb zu prüfen, ob ihm das Verbleiben bei der Arbeit geberin im Zeitpunkt der Kündigung noch zumutbar war oder nicht.

Gemäss Art. 16 Abs. 2 lit . c AVIG ist eine Arbeit unzumutbar, wenn sie den per sönlichen Verhältnissen der versicherten Person nicht angemessen ist.

Unter den Begriff der persönlichen Verhältnisse fallen unter anderem auch die Be treuungspflichten gegenüber Angehörigen (vgl. AVIG-Praxis ALE, Rz . B288). 3.2

Akten kundig ist, dass im Rahmen der Scheidung vereinbart wurde, dass der Beschwer de führer die Kinder zu 50 % zu betreuen hat, und zwar alternierend jeweils von Samstagmorgen bis Mittwochvormittag oder Montagmorgen bis Mittwoch vor mittag (vgl. Urk. 6/17 S. 3). Bei täglichem Schicht beginn um 06 : 00 Uhr mor gens ist die Kinderbetreuung bis Schulbeginn um 08 : 00 Uhr durch den Beschwerdeführer nicht gewähr leistet. Plausibel ist auch, dass er keinen Hort finde n konnte , der bereits vor 07 : 00 Uhr geöffnet hat (vgl. Urk. 1 S. 2) . Damit lassen sich die Betreuungspflichten des Beschwerdeführers von Montag bis Mittwoch nicht mit einem täglichen Schicht beginn um 06 : 00 Uhr vereinbaren. Das Scheidungsurteil datiert vom 2 4. Mai 2022 und beruht auf der

Vereinbarung vom 5./ 8. Mai 2022; daraus geht ebenfalls hervor , dass die Parteien zu diesem Zeitpunkt bereits länger als zwei Jahre getrennt gelebt hatten (Urk. 6/17 S. 2). Es ist daher davon auszugehen, dass der an sich mit der Kinderbetreuung nicht vereinbare Arbeitsbeginn um 0 6:00 Uhr morgens am Montag bis und mit Mittwoch von 1. Oktober 2021 (Zeitpunkt der Übernahme des Arbeitsverhältnisses durch die Y.____ AG) bis 30.

September 2022 (Ende des Arbeitsverhältnisses) während eines Jahres Bestand hatte. Nach Angaben des Beschwerdeführers behielt er sich in dieser Zeit mit der in der Nähe lebenden, 76-jährigen Mutter. Nachvollziehbar ist, dass diese Lösung auf Dauer nicht mehr zumutbar war; ebenso nicht angerechnet werden kann der allenfalls mögliche, aber auf Goodwill der geschiedenen Ehefrau beruhende Abtausch der Betreuungszeiten. In diesem Zusammenhang bleibt indes auch darauf hinzuweisen, dass die lohn mässige Besitzstandswahrung Ende September 2022 endete (Urk. 6/4, Urk. 6/26), was den Zeitpunkt des Unzumutbarwerdens etwas in Frage stellt. Als Zwischen ergebnis ist dennoch festzuhalten, dass mit der Arbeitgeberin eine neue Vereinbarung über die Arbeitszeiten jedenfalls an diesen Wochentagen notwendig geworden wäre. Hierzu wäre die Arbeitgeberin unter Hinweis auf Art. 329 Abs. 4 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) sowie Art. 36 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG) auch, soweit betrieblich möglich, verpflichtet gewesen. Danach ist bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit auf Arbeitnehmer mit Familienpflichten besonders Rücksicht zu nehmen , wobei die Erziehung von Kindern bis 15 Jahren unter die Familienpflichten fällt.

Auf schriftliche Anfrage der Beschwerdegegnerin gab die Arbeitgeberin an, dass die Schichten hätten angepasst werden können, hätte der Beschwerdeführer seinen Vorgesetzten auf die Thematik der Kinderbetreuung angesprochen (vgl. Urk. 6/80). Der Beschwerdeführer brachte beschwerdeweise vor, dass er dies getan habe , einen schriftlichen Nachweis hierfür erbrachte er jedoch nicht .

Viel mehr offerierte er als Beweis die Zeugenaussage einer ehemaligen Arbeitskollegin (vgl. Urk. 1 S. 2) . Angesichts dessen , dass die angebliche Nachfrage beim Vorgesetzten bereits vor über zwei Jahren stattgefunden haben soll, sind von der beantragten Befragung der Mitarbeiterin des Unternehmens , welche fraglich beim Mitarbeitergespräch anwesend gewesen war ,

wie auch des ehemaligen Vorgesetzten (vgl. auch die Ausführungen des Beschwerdeführers zu seiner am 13. März 2024 getätigten Rückfrage ; Urk. 1 S. 3) keine neuen Erkenntnisse zu erwarten, weshalb darauf in antizipierter Beweiswürdigung zu verzichten ist (BGE 144 V 361 E. 6.5, 136 I 229 E. 5.3). So oder so wäre zu erwarten gewesen, dass der Beschwerdeführer bei mündlicher negativer Antwort des unmittelbaren Vorgesetzten, ein (erneutes) schriftlich begründetes Gesuch , mit Kopie an die HR-Abteilung der Arbeitgeberin, stellt ; dies insbesondere auch mit Blick auf die erwähnten Arbeitgeberpflichten. Nur bei unmissverständlich getätigter und definitiver Absage der Arbeitgeberin, welche nicht nachgewiesen ist, könnte sich der Beschwerdeführer auf Unzumutbarkeit berufen. Eine solche liegt nicht vor. Die Folgen der Beweislosigkeit muss der Beschwerdeführer tragen, da er aus dem unbewiesenen Sachverhalt (Nachfrage betreffend Schichtbeginn) Rechte ableiten (Unzumutbarkeit der Arbeit) wollte . 3.3

Aufgrund des Gesagten ist der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit .

a AVIG erfüllt, weshalb der Beschwerdeführer zu Recht in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde. 4. 4.1

Zu prüfen bleibt die Dauer der Einstellung, insbesondere der Grad des dafür massgebenden Verschuldens. 4.2

Die von der Beschwerdegegnerin verfügte Einstellung von 32 Tagen liegt im untersten Bereich des schweren Verschuldens (vgl. E. 1. 4)

und ist vereinbar mit dem vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) herausgegebenen «Einstellraster», wonach die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die versicherte Person ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle ein schweres Verschulden darstellt (AVIG-Praxis ALE, D7 5

Ziff. 1.D). Da das Sozialversicherungsgericht bei der Überprüfung der Angemessenheit der verfügten Einstelldauer sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen darf (BGE 123 V 150 E. 2; Urteile des Bundesgerichts 8C_297/2022 vom 15.

Februar 2023 E. 5.5 und C 23/07 vom 2.

Mai 2007 E. 2), ist die Einstelldauer von 32 Tagen nicht zu beanstanden. Besondere Umstände, die eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle als nur leicht oder mittelschwer schuldhaft darstellen würden, liegen nicht vor. 5.

Der angefochtene Einspracheentscheid erweist sich somit als rechtmässig, was zur Abweisung der Beschwerde führt. Die Einzelrichterin erkennt: 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - X.____ - Unia Arbeitslosenkasse - 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 Einzelrichterin Die Gerichtsschreiberin
Arnold Gramigna Stadler

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