

# ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00080 vom 13. März 2025

ZH Sozialversicherungsgericht, 2025-03-13, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_sozialversicherungsgericht\\_AL.2024.00080](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2024.00080)

FR: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00080 du 13 mars 2025

IT: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00080 del 13 marzo 2025

## Erwägungen

### E. 1

X.\_\_\_\_, geboren 1992, war ab dem

4. September 2023 bei Y.\_\_\_\_ als Landschaftsgärtner angestellt (Urk.

5/14).

Am

30.

November 2023 meldete

sich

X.\_\_\_\_

beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Z.\_\_\_\_ zur Stellenvermittlung ab dem  
1.

Dezember 2023

an (Urk. 5/1 41). Er beantragte zudem die Ausrichtung von Arbeitslosenschädigung ab  
demselben Tag (Urk.

5/133-136). Dabei verwies er auf das Schreiben von A.\_\_\_\_

vom 11.

November 2023, gemäss welchem das bisherige Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber per 30.

No vember 2023 aufge löst und ihm gleichzeitig eine Offerte für einen neuen, angepassten  
Arbeitsvertrag

unter breitet wurde (Urk.

5/140).

Gemäss der Vertragsofferte hätte X.\_\_\_\_ mit dem neuen Arbeitsvertrag am 1.

Dezember 2023 bei A.\_\_\_\_ beginnen können (Urk.

6/78). Am 5. Januar 2024 meldete sich

X.\_\_\_\_ unter Hinweis auf einen Arbeitsbeginn per 1. Januar 2024 beim RAV ab  
(Urk. 5/108). In der Folge stellte die Arbeitslosen kasse des Kantons Zürich

X.\_\_\_\_ mit Verfügung vom 22. Januar 2024 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit mit  
Wirkung ab dem 1. Dezember 2023 für 21 Tage in der An spruchsberechtigung ein

(Urk.

5/27 -29).

Die von X.\_\_\_\_ dagegen am 24. Januar 202

### **E. 1.1**

Da der Streitwert Fr. 30'000.-- nicht übersteigt (Urk. 2, Urk. 5/ 24 , Urk. 5/27-29 ), fällt die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zuständigkeit (§ 11 Abs. 1 des Gesetzes über das Sozialversicherungsgericht , GSVGer ).

### **E. 1.2.1**

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.

### **E. 1.2.2**

Die Arbeitslosigkeit gilt insbesondere dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat ( Art. 44 Abs. 1 lit . a

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

### **E. 1.3**

Im Zusammenhang mit einer Änderungskündigung, mit welcher der Arbeitgeber nicht in erster Linie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern dessen Weiterführung mit veränderten Rechten und Pflichten bezwecken will, ist das Verhalten der versicherten Person ebenfalls im Lichte des Tatbestands von Art. 44 Abs. 1 lit . a AVIV zu würdigen. Die Arbeitslosigkeit kann — analog zur freiwilligen Stellenaufgabe gemäss Art. 44 Abs. 1 lit . b AVIV — nur dann als selbst verschuldet gelten, wenn das Beibehalten der Stelle unter den geänderten vertraglichen Bedingungen für die versicherte Person zumutbar war. Bei der Beurteilung dieser Frage hat Art. 16 AVIG gemäss Rechtsprechung lediglich die Funktion einer Auslegungshilfe (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_237/2021 vom 6. September 2021 E. 2.2, vgl. auch Urteil des Bundesgerichts 8C\_872/2011 vom 6. Juni 2012 E. 3.2). 1.

### **E. 1.5**

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 mittelschwerem 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 aufgegeben ( 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). 2. 2.1

Gemäss dem am 19.

Juni/11.

Juli 2023 unterzeichneten Arbeitsvertrag war der Beschwerdeführer ab dem 4. September 2023 als Landschaftsgärtner für die Firma Y.\_\_\_\_ tätig. Sein Monatslohn betrug Fr. 4'700.-- brutto (Urk. 5/14). 2.2

Das Arbeitsverhältnis wurde von A.\_\_\_\_ während der Probezeit mit Schreiben vom 11. November 2023 per 30. November 2023 gekündigt. Zur Begründung führte er im Wesentlichen

an, dass die Fachkenntnisse des Beschwerdeführers für den ihm im Unternehmen zugewiesenen Aufgabenbereich nicht ausreichten gewesen seien. A.\_\_\_\_ hielt weiter fest, dass er den Beschwerdeführer gerne weiter beschäftigen möchte, und er verwies auf den dem Schreiben beigelegten Vertrag (Urk. 5/140). 2.3

Dieser Arbeitsvertrag wurde von A.\_\_\_\_ am 12. November 2023 unterzeichnet. Gemäss diesem Vertrag hätte der Beschwerdeführer am 1. Dezember 2023 mit einem Monatslohn von Fr. 4'200.-- brutto beginnen können (Urk. 5/78). 2.4

Der Beschwerdeführer äusserte sich in seiner Stellungnahme vom 19.

Januar 2024 dahingehend, dass ihm A.\_\_\_\_ einen angepassten Vertrag anbieten habe. Er hätten diesen natürlich auch unterschrieben, er habe aber noch ein Bewerbungsgespräch abwarten wollen, welches am 18.

November 2023 stattgefunden habe. Dieses sei sehr vielversprechend gewesen und er hätte am 24.

November 2023 Bescheid erhalten sollen, ob und ab wann er die neue Stelle antreten könne. A.\_\_\_\_ habe vom Bewerbungsgespräch gewusst. Er habe ihm zu dem keine feste Bedenkfrist für die Unterzeichnung des neuen Vertrages gegeben. Am Abend des 22.

November 2023 sei er dann zu ihm gekommen und habe ihm mitgeteilt, dass dies sein letzter Arbeitstag gewesen sei. Er habe für die neue Stelle eine Zusage erhalten, jedoch erst mit Stellenantritt per 4. Januar 2024. Wenn ihm A.\_\_\_\_ am 22. November 2023 nicht gesagt hätte, dass er nicht mehr kommen solle, hätte er den neuen Vertrag mit Beginn am 1. Dezember 2023 unterschrieben und im weiteren Verlauf per 31. Dezember 2023 gekündigt. Er hätte niemals riskiert, einen Monat ohne Lohn zu sein (Urk. 5/70). 2.5

A.\_\_\_\_ hielt am 8. April 2024 fest, es sei nicht richtig, dass er sein Angebot auf Weiterarbeit per 1. Dezember 2023 am 22. November 2023 zurückgezogen habe. Er habe den Beschwerdeführer vielmehr aufgefordert, noch eine Woche Ferien zu nehmen. Das Angebot sei aber nach wie vor gültig gewesen. Er sei sogar davon ausgegangen, dass der Beschwerdeführer die Arbeit auch im Dezember 2023 fortführen werde. Dementsprechend sei er etwas erstaunt gewesen, als der Beschwerdeführer am 1. Dezember 2023 nicht zur Arbeit erschienen sei (Urk. 5/21). 3. 3.1

Im angefochtenen Einspracheentscheid vom 10. April 2024 führte die Beschwerdegegnerin im Wesentlichen aus, dass A.\_\_\_\_ dem Beschwerdeführer mit der Kündigung vom 11.

November 2023 mitgeteilt habe, dass seine fachliche Bildung nicht den Vorstellungen des Unternehmens entspreche. Deshalb werde ihm per 1.

Dezember 2023 ein Arbeitsvertrag mit einem monatlichen Bruttolohn von neu Fr. 4'200.-- und nicht mehr wie bisher Fr.

4'700.-- angeboten (Urk.

2 S.

3). Der neue Lohn im Betrag von Fr.

4'200.-- brutto wäre höher als der Mindestlohn für Gartenarbeitende gemäss Gesamtarbeitsvertrag für die Grüne Branche (Fr.

4'116.70) gewesen. Er wäre auch nicht geringer als 70 % des versicherten Verdienstes gewesen, was im vorliegenden Fall einem Betrag von Fr. 3'290.-- entspreche.

Angesichts dessen sei festzuhalten, dass die neuen Vertragsbedingungen dem Beschwerdeführer zumutbar gewesen seien (Urk. 2 S. 4). Der Aussage von A.\_\_\_\_ zufolge sei dem Beschwerdeführer am 22. November 2023 gesagt worden, dass er die ihm zustehenden Ferien beziehen solle (Urk. 2 S. 4). Gemäss dem Vorbringen des Beschwerdeführers habe ihm A.\_\_\_\_

an jenem Tag gesagt, dass er

nach Hause gehen könne. Dies habe der Beschwerdeführer als Rückzug des Vertragsangebots verstanden (Urk.

2 S.

5). Die Einwendungen des Beschwerdeführers seien unbehelflich, denn es wäre vom ihm zu erwarten gewesen, dass er abkläre, ob das Angebot noch gelte. Es sei erstellt, dass der Beschwerdeführer die Vertragsofferte nicht angenommen habe, obwohl die neuen Vertragsbedingungen zumutbar gewesen seien und der Beschwerdeführer keine Zusage für eine andere Stelle gehabt habe. Damit habe der Beschwerdeführer seine Arbeitslosigkeit selbst verschuldet und er sei in der Anspruchsberechtigung einzustellen. Die Einstelldauer von 21 Tagen trage den vorliegenden Verhältnissen angemessene Rechnung (Urk.

2 S.

5). 3.2

Der Beschwerdeführer brachte im Wesentlichen vor, dass die Aussagen von A.\_\_\_\_ unzutreffend seien.

Er sei am 22.

November 2023 mit den Worten «Ich wünsche Ihnen alles Gute für die Zukunft» nach Hause geschickt worden. Es sei ihm überdies mitgeteilt worden, dass er die Arbeitskleidung in nächster Zeit vor dem Betrieb deponieren solle. Damit sei ihm deutlich und unmissverständlich klar gemacht worden, dass das Vertragsangebot zurückgezogen worden

sei und der Arbeitgeber an einer weiteren Zusammenarbeit nicht mehr interessiert sei (Urk. 1 S. 1 ). 3.3

Es ist somit festzuhalten, dass die Aussagen des Beschwerdeführers zur Gültigkeit des Vertragsangebots von denjenigen von A.\_\_\_\_ (E.

2.5) abweichen. Das Sozialversicherungsgericht muss aber nicht abklären, ob A.\_\_\_\_ sein Angebot am 22.

November 2023 zurückgezogen hat. Das Gericht hat ebenso wenig Abklärungen zur Frage, wie lange das Vertragsangebot von A.\_\_\_\_ B bestand hatte (E.

2.4) , zu tätigen . Da der Beschwerdeführer für die Zeit, als er im Dezember 2023 arbeitslos war, Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung erhoben hat, ist aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht einzig entscheidend , dass ihm die Vertragsofferte bereits am 11.

November 2023 vorlag (E. 2.2 ) . Die Beschwerdegegnerin hat mit einer schlüssigen und unbestrittenen Begründung aufgezeigt, dass es sich bei der angebotenen Arbeit lohnmässig um eine

zumutbare Arbeit gehandelt hätte . Der Beschwerdeführer hätte den Vertrag gemäss der gesetzlichen Ordnung ( Art. 16 Abs. 1 AVIG) demnach sofort unterzeichnen müssen. Bezüglich der vom Beschwerdeführer erwähnten anderen Stelle (E. 2.4 ) konnte zur selben Zeit noch kein konkretes Angebot mit

Stellenantritt am 1. Dezember 2022 (vgl. die diesbezüglichen Ausführungen des Beschwerdeführers in der E-Mail-Nachricht vom 19. Januar 2024, Urk. 5/68) vorgelegen haben , da das Vorstellungsgespräch erst am 18. November 2023

geführt wurde (E. 2.4 ) . Dadurch, dass der Beschwerdeführer mit der Unterzeichnung der ihm vorliegenden Offerte zuwartete, riskierte er, dass die Stelle bei A.\_\_\_\_ an eine andere Person vergeben wird. Der Vollständigkeit halber ist schliesslich zu erwähnen, dass der Bezug von Arbeitslosenentschädigung zur Überbrückung bis zum Antritt der neuen Stelle am

4. Januar 2024 ( E. 2.4 ) ebenfalls keine Option war. Eine versicherte Person hat sich grundsätzlich so zu verhalten, als ob es keine Arbeitslosenversicherung gäbe ( Urteil des Bundesgerichts 8C\_ 625/2023 vom 7. März 2024 E.

5.2 ) .

Nach dem Gesagten ist die Schlussfolgerung der Beschwerdegegnerin, dass der Beschwerdeführer seine Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs.

1 lit .

a AVIG in Verbindung mit Art.

44 Abs.

1 lit .

b AVIV selbst verschuldet habe (E.

3 .1), nicht zu beanstanden . 3.

#### **E. 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 EinzelrichterinDer Gerichtsschreiber SlavikHübscher

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