

# **ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00101**

## **vom 15. Januar 2025**

ZH Sozialversicherungsgericht, 2025-01-15, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_sozialversicherungsgericht\\_AL.2024.00101](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2024.00101)

FR: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00101 du 15 janvier 2025

IT: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00101 del 15 gennaio 2025

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Der 1988 geborene X.\_\_\_\_ arbeitete zuletzt vom 1. September 2022 bis zur Selbstkündigung per 31. Dezember 2023 als Associate Consulting Sales Executive bei der Y.\_\_\_\_ GmbH ( Urk. 7/3 6f. , Urk. 7/41 ). Am 2

#### **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). 2.

#### **2.1**

Im angefochtenen Entscheid erwog die Beschwerdegegnerin, es stehe fest und sei unbestritten, dass der Beschwerdeführer das Arbeitsverhältnis von sich aus mit E-Mail vom 23. Oktober 2023 auf den 31. Januar 2023 gekündigt habe, ohne dass ihm eine neue Stelle

zugesichert gewesen sei. Für die geltend gemachten gesundheitlichen Beschwerden liege kein ärztliches Zeugnis vor. Gemäss Stellungnahme vom 4. März 2024 habe die ehemalige Arbeitgeberin keine Kenntnis davon gehabt, dass der Beschwerdeführer viele Überstunden geleistet und am Wochenende gearbeitet habe und die Arbeitsbelastung zu hoch gewesen sei. Dementsprechend seien auch keine Gegenmassnahmen ergriffen worden. Als Grund für die Kündigung habe der Beschwerdeführer angegeben, dass ihm die Arbeit nicht gefalle, er andere Wege gehen und ein Unternehmen für Herrenmode gründen wolle.

Mit E-Mail vom 13. März 2024 habe die ehemalige Arbeitgeberin ergänzend ausgeführt, dass es keine Stundenrapporte

gebe, sondern eine wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 40 Stunden gelte. Übermässige Überstunden und Wochenendarbeit müssten gemäss

der betrieblichen Arbeitszeitregelung vorgängig mit dem Vorgesetzten vereinbart werden. Dies sei vorliegend nicht der Fall. Mithin sei eine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses nicht ausgewiesen und die Arbeitslosigkeit selbstverschuldet. Entsprechend sei der Beschwerdeführer in der Anspruchsberechtigung einzustellen. Die Einstellungsfrist beginne bei selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit am ersten Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Vorliegend sei das Arbeitsverhältnis per 31.

Dezember 2023 aufgelöst worden; die Einstellungsfrist beginne also am 1.

Januar 2024. Mit Verfügung vom 26. Januar 2024 sei

der Beschwerdeführer ab dem 1. Januar 2024 für die Dauer von 28 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden. Dagegen habe er Einsprache erhoben. Mit Schreiben vom 19.

März 2024 sei dem Beschwerdeführer eine Abänderung der angefochtenen Verfügung zu seinen Ungunsten in Aussicht gestellt und ihm die Frist angesetzt worden, um die Einsprache zurückzuziehen. Der Beschwerdeführer habe seine Einsprache innert Frist nicht zurückgezogen. Gestützt auf Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV gelte die Aufgabe einer zumutbaren Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle als schweres Verschulden, welches eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 31 bis 60 Tagen zur Folge habe. Vorliegend sei die subjektiv wahrgenommene Belastungssituation am Arbeitsplatz verschuldensmildernd berücksichtigt worden. Dies würde die ursprüngliche Einstelldauer von 28 Tagen rechtfertigen. Allerdings sei auch zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer bereits mit Verfügung vom 24. Juni 2022 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. März 2022 für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden sei. Damit rechtfertigte sich insgesamt eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Dauer von 35 Tagen (Urk.

1). 2.2

Dagegen wandte der Beschwerdeführer ein, es entspreche nicht der Wahrheit und sei schlichtweg falsch, dass die ehemalige Arbeitgeberin nicht über die vielen Überstunden und hohe Arbeitsbelastung in Kenntnis gesetzt worden sei. Vielmehr habe er den Direktvorgesetzten darauf angesprochen, jedoch schnell gemerkt, dass er damit auf taube Ohren stosse. Bei der völlig ungesunden Unternehmenskultur und Arbeitseinstellung sämtlicher Teamkollegen sei es zur Zeit der Kündigung aus Sicht des Beschwerdeführers «völlig belanglos» gewesen, «die Ereignisse aufgrund fehlenden Verständnisses nochmals hervorbringen». Als dann seien die Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, die geleistete

Arbeitszeit der Angestellten zu dokumentieren. Unternehmen müssten also in der Lage sein, die geleistete Arbeit inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit nachzuweisen. Es gehe nicht an, das s dieses Versäumnis mit einer «Pauschalantwort, die einem Wunsch szenario gleicht» , gegen die versicherte Person verwendet werde. Tatsächlich sei es so, dass Projekte um jeden Preis hätten hereingeholt bzw. abgeschlossen werden müssen . Dies unabhängig davon, ob daraus kurzfristige, unbewilligte Überstunden oder gar Wochenendarbeit resultier t hätten . Nach dem bisher Gesagten sei das Fehlen eines ärztlichen Zeugnisses als unwichtig zu beurteilen. Es könne nicht als «alleiniges Mittel» zur Beurteilung einer Unzumutbarkeit hinzugezogen werden. Das Bemühen des Beschwerdeführers, die Situation allein zu bewältigen, sei von der Beschwerdegegnerin komplett ignoriert worden. Zu berücksichtigen sei auch, dass das Arbeitsverhältnis bereits 14 Monate ange dauert habe und dem Beschwerdeführer damit keine «Affekthandlung» vorge worfen werden könne. Die Erhöhung der Einstelldauer sei schwer nachvollzieh bar. Vielmehr sei die Kündigung aus gesundheitlichen Gründen ver schul d ens mildernd zu berücksichtigen . Die Abänderung der Verfügung vom 26. Januar 2024 zu seinen Ungunsten sei zudem willkürlich; die Arbeitslosigkeit im Jahre 2022 sei bereits damals bekannt gewesen und dürfe nicht nochmals als Argument beigezogen werden (Urk. 1). 3.

### 3.1

Mit E-Mail vom 23. Oktober 2023 kündigte der Beschwerdeführer das Arbeitsverhältnis mit der Y.\_\_\_\_ GmbH unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist per 31. Dezember 2023 (Urk. 7/36). 3.2

Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung begründete er die Kündigung mit der hohen Arbeitsbelastung und Erwartung des Vorgesetzten, bis spät abends zu arbeiten. Daraus sei es

bei ihm zu Schlaflosigkeit und Unausgeglichenheit gekommen (Urk. 7/39 Frage/Antwort 20). 3.3

In seiner Stellungnahme zum Kündigungsgrund vom 23. Januar 2024 führte der Beschwerdeführer zudem aus, Arbeiten bis spät abends sei alles andere als eine Ausnahme gewesen. Zudem habe er oftmals unter anderem am Wochenende gearbeitet. Meeting s seien nicht selten über die Mittagspause gelegt worden, um die Teilnahme möglichst aller Beteiligten sicherzustellen. Eine Zeiterfassung existiere nicht. Er sei jedenfalls vom Vorgesetzten nicht darauf hingewiesen resp. dazu aufgefordert worden, eine solche zu führen. Hinsichtlich der Schlaflosigkeit habe er nie einen Arzt konsultiert. Er sei davon ausgegangen, dass er dies selbst wieder in den Griff bekomme. Er habe den Vorgesetzten auf die hohe Arbeitsbelastung angesprochen und ihm auch ein konkretes Beispiel geschildert. Dieser habe lediglich geschmunzelt und gemeint, so was könne schon mal vorkommen. Damit sei ihm (dem Beschwerdeführer) bewusst geworden, dass eine solche Arbeitskultur für seinen Vorgesetzten normal sei. Er habe bei seinem Vorgesetzten nicht komplett in Ungnade fallen wollen und die Sache deshalb dabei belassen. Es sei auch vorgekommen, dass Mitarbeiter im Urlaub angerufen w o rden seien . Das habe die Teamkollegen dazu verleitet, permanent ihre E-Mails ab zu rufen und damit indirekt verfügbar zu sei e n. Er (der Beschwerdeführer) erachte eine solche Arbeitskultur als nicht tragbar. Seiner mentalen Gesundheit zuliebe habe er sich entschieden, das Unternehmen zu verlassen (Urk. 7/47). 3.4

Auf entsprechende Rückfragen der ALK führte die Y.\_\_\_\_ GmbH am 4. März 2024 aus, der Beschwerdeführer habe sie vor der Kündigung nicht darauf angesprochen, dass er viele Überstunden geleistet habe bzw. die Belastung zu hoch gewesen sei. Es sei ihr auch nicht bekannt, dass derselbe nachts und an Wochenenden gearbeitet habe. Demzufolge seien auch keine Massnahmen geplant worden, um eine allfällige Überbelastung zu vermindern/kompensieren. Der Beschwerdeführer habe die Kündigung damit begründet, dass er wenig Begeisterung für die Arbeit in ihrem Unternehmen verspüre und andere Wege gehen wolle (Gründung einer Firma im Bereich Herrenmode, Urk. 7/63). Mit E-Mail vom 13. März 2024 führte die Y.\_\_\_\_ GmbH ergänzend aus, es bestünden keine Stundenrapporte. Die vertragliche Arbeitszeit betrage 40

Stunden. Laut Arbeitszeitenreglement müssten Überstunden (extra hours) vorgängig mit dem Manager vereinbart und innert 30 Tagen mit Freizeit kompensiert werden, soweit keine andere schriftliche Vereinbarung mit dem Manager getroffen worden sei. Soweit der Beschwerdeführer tatsächlich über mässige Überstunden und Wochenendarbeiten geleistet habe, hätte dies vorgängig vereinbart werden müssen. Dem Manager würden keine solchen Anfragen/ Vereinbarungen vorliegen (Urk. 7/66). 4.

4.1

Ausweislich der Akten steht fest und ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer seine Stelle

bei der Y.\_\_\_\_ GmbH

am 23. Oktober 2023 per 31.

Dezember 2023 gekündigt hat, ohne dass ihm eine neue Stelle zugesichert war (Urk. 7/36)

.

Vorliegend

beantragte der Beschwerdeführer lediglich eine Reduktion der Einstelltage (vgl. Urk. 1); soweit er

gleichwohl sinngemäss

geltend machte, das Verbleiben an der Arbeitsstelle sei ihm nicht zuzumuten gewesen, ist dies nachfolgend zu prüfen. 4.2

Ein subjektiv als nicht tragbar empfundenen Arbeitsklima oder Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten und/ oder Arbeitskollegen können grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses begründen (vgl. hievore 1. 3 ;

vgl. Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Auflage, Zürich/Basel/Genève 2019, S. 211 mit Hinweisen).

Gemäss

Arbeitsvertrag betrug die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden (Montag bis Freitag), wobei zusätzliche

Arbeitsstunden/-tage

nach Betriebsbedarf und unter Einhaltung der gesetzlichen sowie Bestimmungen des anwendbaren Tarifvertrags verlangt werden konnten (Urk.

7/37; vgl. auch das Arbeitszeitenreglement Ziff.

2, Urk. 7/66). Nach

dem betrieblichen Arbeitszeitenreglement müssen Überstunden («extra hours») bis zur gesetzlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche [vgl. Art. 9 des Arbeitsgesetzes, ArG] vorgängig mit dem Vorgesetzten

vereinbart und – vorbehaltlich einer anderen schriftlichen Vereinbarung – innerhalb der folgenden 30 Kalendertage mittels Freizeit kompensiert werden; «Overtime», also Überzeit (>45 Stunden pro Woche) dürfen nur auf explizites Verlangen des Vorgesetzten geleistet werden; eine Vergütung setzt die schriftliche Genehmigung des Vorgesetzten voraus (Ziff. 3, Urk. 7/66). Nach der Rechtsprechung bewirken Überstunden, welche die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten nicht überschreiten, keine Unzumutbarkeit (vgl. Kupfer Bucher, a.a.O., S. 209 mit Hinweisen; vgl. auch AVIG-Praxis ALE

D 26). Eine schriftliche Anfrage oder Vereinbarung resp. Genehmigung von Überzeit liegt unbestrittenermassen nicht vor. Dass der Beschwerdeführer eine solche (erfolglos) verlangt hätte, machte er auch nicht geltend. Daran ändert auch nichts, wenn die Arbeitgeberin ihrer Pflicht zur Arbeitszeiterfassung (vgl. Art. 46 ArG) nicht nachgekommen ist. Soweit der Beschwerdeführer also (bis zur Kündigung am 23. Oktober 2023) über einen Zeitraum von rund 13 Monaten unbewilligte Überzeit geleistet hat, ohne eine entsprechende Vereinbarung/Genehmigung zu verlangen, er dies mithin hinnahm, um bei seinem Vorgesetzten – wie er selbst ausführte – nicht komplett in Ungnade zu fallen, kann

er sich vorliegend nicht gleichzeitig auf die Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz berufen. Ein ärztliches Zeugnis oder andere geeignete Beweismittel, welche belegen, dass die Weiterarbeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr möglich gewesen wäre, liegt resp. liegen unbestrittenermassen auch nicht vor. 4.3

Mithin hat 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. 5.5.1

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). 5.2

Die Beschwerdegegnerin hat in einer Gesamtwürdigung –

einem schweren Verschulden im unteren Bereich entsprechend – eine Einstellungsdauer von 3 5 Tagen angeordnet .

Da bei hat sie die persönlichen Gründe als verschuldens mindernd und die Vorstrafe aus dem Jahr 2022 als verschuldenserschwerend berücksichtigt (vgl. Urk. 2) .

Daraus ergibt sich kein Anlass zur gerichtlichen Korrektur . Insbesondere darf das Sozialversicherungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen (BGE 141 V 365 E.

2.4 mit Hinweisen). Hervorzuheben ist auch, dass eine Verschlechterung der Stellung der Einsprache führenden Partei (sogenannte « reformatio in peius ») im Einsprache verfahren zugelassen ist (Art. 12 Abs. 1 ATSV; BGE 131 V 414). Droht eine solche Gefahr, ist die Einsprache führende Partei darauf aufmerksam zu machen und auf die Möglichkeit hinzuweisen, die Einsprache zurückzuziehen (Art. 12 Abs. 2 ATSV; BGE 118 V 188 , 122 V 166). Dieser Pflicht ist die Beschwerdegegnerin mit Schreiben vom 19. März 2024 nachgekommen (Urk. 7/67 ) . Da sie

bei der Beurteilung des Verschuldens in der Verfügung vom 26. Januar 2024 nicht berücksichtigt hatte , dass d er Beschwerdeführer bereits im Jahr 2022 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung eingestellt w o r d e n war ( vgl. Urk. 7/49) , durfte und hat sie diesem Umstand im Rahmen der angefochtenen Verfügung zu Recht Rechnung getragen . 6 .

Nach dem Gesagten erweist sich der angefochtene Einspracheentscheid als rech tens, 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, zuzu stellen.

Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweis mittel 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 EinzelrichterinDie Gerichtsschreiberin Arnold GramignaHediger

**E. 6**

. Oktober 2023 meldete er sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Z.\_\_\_\_ zur Arbeitsvermittlung an (Urk. 7/34 ) und beantragte am

### **E. 11**

Januar 2024 Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Januar 2024 (Urk.

7/39 ). Mit Kassenv erfügung vom 26. Januar 202 4 stellte die Arbeitslosen kasse des Kantons Zürich (ALK) d en Versicherte n infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. J anuar 202 4 für die Dauer von 28 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein (Urk. 7/49 ). Auf

die am 5. Februar 2024 (Eingangs datum) dagegen erhobene Einsprache (Urk. 7/53 ) stellte die ALK dem Versicherten mit Schreiben vom 19. März 2024 eine Abänderung der angefochtenen Verfü gung zu seinen Ungunsten in Aussicht und wies ihn auf die Möglichkeit, die Einsprache innert angesetzter Frist zurückzuziehen , hin (Urk.

7/67). Nachdem er seine Einsprache innert gesetzte r Frist nicht zurückgezogen hatte, hob die ALV d ie Verfügung vom 26. Januar 20 24 mit Einspracheentscheid vom 6. Mai 2024 auf und stellte den Versicherten ab dem 1. Januar 2024 für 35 Tage in der Anspruchsberechtigung ein (Urk. 2 ). 2.

Dagegen erhob X.\_\_\_\_ am 23. Mai 2024 (Poststempel) Beschwerde und beantragte, es sei die Einstellungsdauer infolge leichten Verschuldens auf 1-15 Tage zu reduzieren (Urk. 2). Mit Beschwerdeantwort vom 21. Juni 2024 schloss die Beschwerdegegnerin auf Abweisung der Beschwerde (Urk. 6) , was dem Beschwerdeführer am 28. Juni 2024 zur Kenntnis gebracht wurde (Urk. 9). Die Einzelrichterin zieht in Erwägung: 1.

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