

# ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00112

## vom 30. Juni 2025

ZH Sozialversicherungsgericht, 2025-06-30, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_sozialversicherungsgericht\\_AL.2024.00112](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2024.00112)

FR: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00112 du 30 juin 2025

IT: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00112 del 30 giugno 2025

### Erwägungen

#### 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

Nach

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 Ver schul den arbeitslos ist. Die Arbeitslosigkeit gilt insbesondere dann als selbstver schuldet, 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 ).

Unter diesen Einstellungstatbestand sind auch die Fälle der vorzeitigen Auflösung von Arbeitsverhältnissen im gegenseitigen Einvernehmen zu subsumieren (Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungs r echt SBVR, Soziale Sicherheit, 3. Auflage 2007, S. 2516 Rz 838 mit weiteren Hinwei sen ).

#### 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 selbstverschuldet 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 Aus legungshilfe (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).

#### E. 1.4

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 auszu-gehen (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). 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 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 entschuld- baren 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, Reli gions zugehörigkeit) 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 Bundes gerichts 8C\_342/2017 vom 28. August 2017 E. 4.3). 2. 2.1

Die Beschwerdegegnerin begründete den angefochtenen Einspracheentscheid damit, dass die Nichtannahme der im Rahmen der Änderungskündigung offerier ten Anstellung einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit gleichkomme. Dass der Beschwerdeführer die Vertragsänderung auf ärztlichen Rat hin nicht ange nommen habe, sei anhand der Akten nicht belegt (Urk. 2).

Im Rahmen der Beschwerdeantwort führte die Beschwerdegegnerin unter Hinweis auf die wiedererwägungsweise ergangene Verfügung vom 19. August 2024 ergän zend aus, dass sich der gesundheitliche Zustand erst nach dem Stichtag am 14. Juli 2024 verschlechtert habe. Weiter sei die funktionale Rückstufung des Beschwerdeführer s aus wirtschaftlichen und organisatorischen Gründen erfolgt, zudem sei die angebotene Tätigkeit bei einem Zwischenverdienst einkommen von Fr. 5'958.35 sowie einem versicherten Verdienst in der Höhe von Fr.

7'744.

zumutbar (Urk. 10). 2.2

Demgegenüber machte der Beschwerdeführer im Wesentlichen geltend, dass die Situation am Arbeitsplatz von Mobbing geprägt und eine unzumutbare Belastung gewesen sei. Das vorgelegte Angebot sei nicht aufrichtig gewesen und habe lediglich darauf abgezielt, den Anschein einer Lösung zu erwecken. Sein Gesundheitszustand habe sich erst nach dem 14. Juli 2024 derart verschlechtert, dass er ärztliche Hilfe in Anspruch habe nehmen müssen. Bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses am 11. Januar 2024 habe er sich unter Druck gesetzt gefühlt. Die verhängte Sanktion berücksichtige die Schwere seiner Lage nicht und sei aufzuheben (Urk. 1 , vgl. auch Urk. 17). 3. 3.1

Mit Schreiben vom 27. Juni 2023 informierte die Arbeitgeberin den Beschwerdeführer über die geplante Änderungskündigung und führte aus, dass es die vom Beschwerdeführer besetzte Position des Abteilungsleiters Konditorei in der neuen Organisation ab 1. Juli 2023 nicht mehr gebe. Sie würden ihm einen neuen Vertrag als Mitarbeiter in der Produktion Konditorei ab

1. Oktober 2023 anbieten mit einer Unterzeichnungsfrist bis am 14. Juli 2023 (Urk. 13/155). 3.2

Im Fragebogen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führte der Beschwerdeführer am 20. November 2023 aus, dass das am 27. Juni 2023 unterbreitete Angebot existenzbedrohend gewesen sei, aufgrund der Lohneinbusse von Fr. 1'400.-. Im Gespräch hätten sie ihm gesagt, er solle aufs RAV gehen, dort bekomme er mehr Geld, was auch nicht dafür spreche, dass der Arbeitgeber ihn haben wollen. Das Angebot sei für ihn nicht ehrlich gemeint gewesen und er habe sich von der neuen Geschäftsleitung gemobbt gefühlt (Urk. 13/120). 4. 4.1

Gestützt auf die Arbeitgeberbescheinigung vom 16. August 2023 (Urk. 13/138) sowie die Anmeldung zur Stellenvermittlung am 14. August 2023 ist darauf zu schliessen, dass der Beschwerdeführer nicht gewillt war, den neu angebotenen Arbeitsvertrag zu unterzeichnen. Zu prüfen bleibt dabei die Zumutbarkeit der Annahme des angebotenen Arbeitsvertrags, insbesondere unter Berücksichtigung des gesundheitlichen Zustandes des Beschwerdeführers sowie des angebotenen Lohnes. 4.2

Unbestritten ist vorliegend, dass der Beschwerdeführer erst nach dem Stichtag vom 14. Juli 2023 behandlungsbedürftige gesundheitliche Probleme entwickelte (Urk. 1), was auch den vorliegenden medizinischen Akten entspricht. So ergibt sich ein erster Hinweis auf eine ab 21. August 2023 bestehende Arbeitsunfähigkeit aus dem Schreiben betreffend Verlängerung der Kündigungsfrist vom 22.

August 2023 (Urk. 13/154). Krank geschrieben war der Beschwerdeführer während der verlängerten Kündigungsfrist in der Zeit vom 29. September 2023 bis zum 29. Februar 2024 (Urk. 13/34-37). Aus gesundheitlicher Sicht sprachen demnach keine Gründe gegen eine Unterzeichnung der angebotenen Anstellung. Unbestritten ist dabei, dass es sich bei der angebotenen Anstellung nicht um ein besonders wohlwollendes Angebot gehandelt hat; so wurde etwa auf die Fähigkeiten sowie die bisherige Position des Beschwerdeführers wenig Rücksicht genommen. Dennoch ist bei der Frage der Unzumutbarkeit des Verbleibens an einem Arbeitsplatz anzumerken, dass diesbezüglich ein strenger Massstab anzulegen ist. So ist ohne weiteres nachzuvollziehen, dass sich entsprechend den Ausführungen des Beschwerdeführers das Arbeitsklima verschlechterte. Eine solche Verschlechterung wie auch Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen können aber rechtsprechungsgemäss keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses begründen. 4.3

Bezüglich der Zumutbarkeit der neuen Anstellung ist weiter die Lohneinbusse einer Prüfung zu unterziehen. Massgebend ist dabei insbesondere, ob ein Einkommen erreicht werden kann, welches 70 % des versicherten Lohnes entspricht. Bei einem solchen von Fr. 7'744.-- und einem angebotenen Einkommen von Fr. 5'500.-- x 13, was einem monatlichen Einkommen von Fr.

5'958.35 entspricht, liegt die Lohneinbusse bei rund 23 %.

Zusammenfassend wäre der Beschwerdeführer auch unter Berücksichtigung der doch erheblichen Lohnneinbusse verpflichtet gewesen, die ihm zumutbare angebotene Stelle anzunehmen, zumindest bis zum Auffinden einer besser passenden Anstellung. Insgesamt ist die Einschätzung der Beschwerdegegnerin demnach nicht zu beanstanden, wobei die Dauer der Einstellung zu prüfen bleibt. 4. 4

Dabei geht es um die Frage, ob der zu überprüfende Entscheid, den die Behörde nach dem ihr zustehenden Ermessen im Einklang mit den allgemeinen Rechtsprinzipien in einem konkreten Fall getroffen hat, nicht zweckmässigerweise anders hätte ausfallen sollen, wobei das Sozialversicherungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen darf, sondern sich auf Gegebenheiten abstützen können muss, welche seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (BGE 126 V 75 E. 6).

Die Beschwerdegegnerin verfügte wiedererwägungsweise eine Einstelldauer von 31 Tagen, was dem untersten Bereich des schweren Verschuldens entspricht. Ein schweres Verschulden liegt insbesondere dann vor, wenn eine versicherte Person ohne entschuldigen Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben hat (Art. 45 Abs. 4 lit. a AVIV).

Die verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 31 Tagen trägt den vorliegenden Umständen angemessene Rechnung.

So ist zwar von einem schweren Verschulden auszugehen, aufgrund der gesamten Umstände erscheint eine Einstelldauer im untersten Bereich des schweren Verschuldens aber als gerecht fertig; zumindest erscheint sie nicht als unangemessen.

Zusammengefasst ist der angefochtene Einspracheentscheid vom 6. Juni 2024 in teilweiser Gutheissung der Beschwerde dahingehend abzuändern, dass die Einstelldauer auf 31 Tage reduziert wird. Die Einzelrichterin erkennt: 1.

In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid der Beschwerdegegnerin vom 6. Juni 2024 insofern abgeändert, als die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf 31 Tage festgelegt wird. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - X.\_\_\_\_ - Syna 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 EinzelrichterinDer Gerichtsschreiber SlavikSchetty

## **E. 6**

Juni 2024 fest (Urk. 2). 2.

Dagegen erhob der Versicherte am 10. Juni 2024 Beschwerde und beantragte die Aufhebung der verhängten Sanktion (Urk. 1).

Mit Verfügung vom 19. August 2024 hob die Beschwerdegegnerin die Verfügung vom 3. Mai 2024 wiedererwägungsweise auf und verfügte eine Einstelldauer von 31 Tagen (Urk. 13/5). Mit Beschwerdeantwort vom 20. August 2024 beantragte die Beschwerdegegnerin unter Hinweis auf die Verfügung vom 19. August 2024 die Abschreibung des Verfahrens (Urk. 10).

Mit Replik vom 30. September 2024 hielt der Beschwerdeführer an seiner Beschwerde fest (Urk. 17). Die Beschwerdegegnerin liess sich in der Folge nicht weiter vernehmen, was dem Beschwerdeführer mit Verfügung vom 3. Dezember 2024 zur Kenntnis gebracht wurde (Urk. 20). Die Einzelrichterin zieht in Erwägung: 1.

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