

# ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00123

## vom 4. Februar 2025

ZH Sozialversicherungsgericht, 2025-02-04, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_sozialversicherungsgericht\\_AL.2024.00123](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2024.00123)

FR: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00123 du 4 février 2025

IT: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00123 del 4 febbraio 2025

### Erwägungen

#### E. 1

Die 1961 geborene X.\_\_\_\_ war ab dem 17. November 2021 als Mitarbeiterin Betreuung angestellt und löste das Arbeitsverhältnis per 31. Januar 2021 auf (Urk. 9/6, Urk. 9/10 und Urk. 9/12 f.). Am 5. Dezember 2023 meldete sie sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Y.\_\_\_\_ zur Arbeitsvermittlung für einen Stellenantritt ab dem 1. Februar 2024 an (Urk. 9/1) und beantragte ab diesem Datum die Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung (Urk. 9/6). Die Unia Arbeitslosenkasse tätigte Abklärungen und stellte die Versicherung mit Verfügung vom 13. März 2024 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit mit Wirkung ab dem 1. Februar 2024 für

33 Tage in der Anspruchsberechtigung ein (Urk. 9/32). Die von der Versicherten dagegen erhobene Einsprache vom 25. März 2024 (Urk. 9/36) wurde nach weiteren Abklärungen (vgl. Urk. 9/43, Urk. 9/46) mit Entscheid vom 30. Mai 2024 in dem Sinne teilweise gutgeheissen, als die Versicherte neu ab dem 1. Februar 2024 für die Dauer von 26 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde (Urk. 2 =

Urk. 9/51).

#### 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 Insolvenzentschädigung (AVIG) ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Die Arbeitslosigkeit gilt insbesondere dann als selbstverschuldet, 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 Insolvenzentschädigung [AVIV]).

#### E. 1.3

Die Unzumutbarkeit einer Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses ist vor dem Hintergrund des Art. 16 Abs. 1 AVIG zu beurteilen, wonach grundsätzlich jede Arbeit zumutbar und unverzüglich anzunehmen ist, es sei denn, einer der in Abs. 2 dieser Bestimmung abschliessend aufgelisteten Ausnahmetatbestände sei erfüllt (BGE 124 V 62

E. 3b). Unter anderem ist danach eine Arbeit unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen, die dem Alter, den persönlichen Verhältnissen oder dem Gesundheitszustand der versicherten Person nicht angemessen ist (Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG). Eine Stelle, die der versicherten Person nicht zur Annahme zugemutet werden kann, kann ihr grundsätzlich auch nicht zum Beibehalten zugemutet werden. Art. 16 AVIG ist indes lediglich eine Auslegungshilfe. Massgeblich bei der Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit bleibt Art. 44 Abs. 1 AVIV, welcher Art.

30 Abs.

1 lit.

a AVIG konkretisiert (Urteil des Bundesgerichts C 348/00 vom 21.

Februar 2001 E.

2c-d). Insbesondere ist die Zumutbarkeit zum Verbleiben am bisherigen Arbeitsplatz strenger zu beurteilen als die Zumutbarkeit zur Annahme einer neuen Stelle (BGE 124 V 234 E.

#### **E. 1.4**

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.

#### **E. 2**

Dagegen erhob die Versicherte mit Eingabe vom 27. Juni 2024 Beschwerde und beantragte sinngemäss die ersatzlose Aufhebung des angefochtenen Entscheids (Urk. 1). Mit Beschwerdeantwort vom 7. Oktober 2024 schloss die Beschwerdegegnerin auf Abweisung der Beschwerde (Urk. 8), was der Beschwerdeführerin mit Verfügung vom 9. Oktober 2024 angezeigt wurde (Urk. 11). Der Einzelrichter zieht in Erwägung: 1.

#### **E. 2.1**

Die Beschwerdegegnerin erwog im angefochtenen Entscheid (Urk. 2), die Beschwerdeführerin habe ihre Arbeitslosigkeit selbst verschuldet, weshalb sie ab dem 1. Februar 2024 für die Dauer von 26 Tagen in der Anspruchsberechtigung einzustellen sei.

#### **E. 2.2**

Demgegenüber machte die Beschwerdeführerin geltend, die Arbeitgeberin habe ihr unter Missachtung des Arztzeugnisses einen Einsatz verordnet, welcher eine Arbeitsunfähigkeit zur Folge gehabt habe. Die Vorgesetzten seien über ihre gesundheitliche Situation informiert gewesen, trotz des eingereichten Arztzeugnisses habe sie sich wiederholt rechtfertigen müssen. Die beiden Arztzeugnisse seien nicht ernst genommen worden. Nach dem Einsatz für eine Patientin (Zahnarzttermin) vom 1. November 2023 sei sie einen ganzen Monat lang von starken Rückenschmerzen geplagt worden und habe wieder

Medikamente einnehmen müssen. Ihr sei keine andere Wahl geblieben, als sofort zu kündigen (Urk. 1). 3. 3.1

Mit Schreiben vom 29. November 2023 löste die Beschwerdeführerin das Arbeitsverhältnis per Ende Januar 2024 auf. Sie gab an, dass sie aufgrund ihrer gesundheitlichen Verfassung die physische Arbeit, welche ihr bislang zugewiesen worden sei, nicht länger bewältigen könne

(Urk. 9/13) . 3.2

Am 29. Januar 2024 begründete die Beschwerdeführerin gegenüber der Beschwerdegegnerin ihre Kündigung. Dies sei ihr von ihrem RAV-Berater geraten worden. Sie habe in ihrem Heimatland vor Jahren einen schweren Verkehrsunfall erlitten. Bei diesem Unfall sei ihr damaliger Ehemann gestorben und sie selber sei schwer verletzt worden, vor allem am Nacken und am Rücken. Dies habe zu bleibenden Beeinträchtigungen geführt. Ihre behandelnde Hausärztin in der Schweiz, Dr. med. Z.\_\_\_\_, Fachärztin für Allgemeine Innere Medizin FMH, habe ihr ein ärztliches Zeugnis ausgestellt. Dieses sei von ihrem Arbeitgeber leider nicht korrekt berücksichtigt worden und ihr seien schwere Hausputzarbeiten und die Betreuung von dementen und Alzheimer-Patienten mit Mobilitätsproblemen und Inkontinenz zugewiesen worden. Ihre Einwände seien abgetan worden mit der Antwort: «Mach einfach langsamer», was jedoch die kraftvolle Anstrengung nicht mindere und dieselbe körperliche Anstrengung erfordere, welche sie nicht erbringen könne (Urk. 9/8). 3.3

Dr. med. Z.\_\_\_\_, Fachärztin für Allgemeine Innere Medizin FMH, hielt in ihrer Stellungnahme vom 26. Februar 2024 fest, die Beschwerdeführerin sei seit 2016 bei ihr in Behandlung. Sie habe ihr schon im Jahr 2021 attestiert, dass sie an einer neuen Arbeitsstelle nur in der Lage sei, leichte Haushaltsarbeiten zu verrichten. Bei der aktuellen Arbeitsstelle habe die Beschwerdeführerin aufgrund der schweren Erkrankungen der Kunden pflegerische Verrichtungen erbringen müssen wie zum Beispiel Unterwäsche oder Pampers wechseln. Ob die nicht idealen schweren Haushaltstätigkeiten die Beschwerden ausgelöst hätten, lasse sich nicht mit letzter Sicherheit beantworten. Die Beschwerdeführerin sei aufgrund dieser Beschwerden nicht von ihr krankgeschrieben gewesen. Sie habe der Beschwerdeführerin nicht geraten, das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Letztere habe sie aber darüber informiert, dass sie selbst gekündigt habe. Sie hätte der Beschwerdeführerin rein theoretisch dazu geraten, sich von der Arbeitgeberin kündigen zu lassen, damit keine Sperrtage auferlegt würden. Aus ihrer Sicht sei die Arbeit der Beschwerdeführerin nicht mehr zuzumuten gewesen. Die aktuellen Beschwerden müssten nun sorgfältig evaluiert werden. Möglicherweise sei auch eine spezialärztliche Abklärung indiziert. Die Beschwerdeführerin dürfe keine pflegerischen Massnahmen ausführen und keine schweren Haushaltsarbeiten durchführen (Urk. 9/19). 3.4

Die Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin hielt in ihrer Stellungnahme vom 11. März 2024 fest, die Beschwerdeführerin sei als Mitarbeiterin Betreuung tätig gewesen und habe nebst der Betreuung für ältere Menschen auch gekocht und diese im Haushalt unterstützt. Sie sei im Stundenlohn angestellt gewesen und habe immer selbst entschieden, wie viele Klienten sie betreuen möchte. Sie habe eine Klientin betreut, welche zu 100 % adäquat gewesen sei, welche weder an Alzheimer gelitten noch Unterstützung in der Mobilität benötigt habe und bei welcher alle pflegerischen Leistungen durch das Pflegepersonal der Spitex erbracht worden seien. Die Beschwerdeführerin habe somit keine pflegerischen Leistungen

übernehmen müssen. Schwere Hausputzarbeiten hätten ebenfalls nicht zu ihren Aufgaben gehört. Sie habe betreut, gekocht, gebügelt, gestaubsaugt und die Wohnung geputzt. Die Beschwerdeführerin habe immer die Möglichkeit gehabt, Einsätze abzulehnen und nur diejenigen Aufgaben zu übernehmen, welche ihr Freude bereitet hätten. Sie habe bis zum Schluss die Klienten mit viel Freude begleitet. Es seien passende Einsätze angeboten worden und ihre Wünsche seien stets erfüllt worden (z.B. sehr kurzfristige und ausserordentliche Ferien oder Klienten-Einsätze, Berücksichtigung ihrer Wünsche und Planung der von ihr gewünschten Klienten-Einsätze). Die Beschwerdeführerin sei weder krank gewesen noch habe sie irgendeine berufliche Unzufriedenheit geäussert. Sie habe gewusst, dass immer eine Lösung gefunden und eine Alternative angeboten worden wäre, falls sie unzufrieden gewesen wäre. Man würde die Beschwerdeführerin jederzeit wieder anstellen (Urk. 9/29). 3.

#### **E. 4**

b/ bb mit Hinweisen, Urteil des Bundesgerichts 8C\_1021/2012 vom 10.

Mai 2013 E.

2.2; vgl. auch ARV 1989 Nr. 7 S. 89 E. 1a; vgl. auch Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Band

I, Bern und Stuttgart 1987, Rz

14 zu Art.

30).

#### **E. 4.1**

Die Hausärztin gab an, die Beschwerdeführerin habe bei ihrer Arbeitsstelle aufgrund der schweren Erkrankungen der Kunden pflegerische Verrichtungen erbringen müssen wie zum Beispiel Unterwäsche oder Pampers wechseln. Aus ihrer Sicht sei die Arbeit der Beschwerdeführerin nicht mehr zuzumuten gewesen. Die Beschwerdeführerin dürfe keine pflegerischen Massnahmen ausführen und keine schweren Haushaltsarbeiten durchführen (E. 3.3). Wenn im Auftrag an die Beschwerdeführerin für die Begleitung der Patientin zum Zahnarzttermin vom 1. November 2023 (E. 3.6) festgehalten wurde, diese sei zur Zeit unsicher auf den Beinen, weshalb es besser sei, sie zum Termin zu zweit zu begleiten (Urk. 3/3), widerspricht dies denn auch klar der Darstellung der Arbeitgeberin, die Beschwerdeführerin hätte keine Patienten betreuen müssen, welche Unterstützung in der Mobilität benötigt hätten. Auch widerspricht die Anweisung, die Beschwerdeführerin müsse die Patientin für den Zahnarztbesuch vorbereiten, indem sie sie insbesondere zur Toilette bringe, der Darstellung, die Beschwerdeführerin hätte keine pflegerischen Leistungen übernehmen müssen

(E. 3.4). Diese Widersprüche lassen erhebliche Zweifel an der Darstellung der Arbeitgeberin in der Stellungnahme vom 11. März 2024, der Beschwerdeführerin seien (nur) passende Einsätze angeboten worden, aufkommen.

#### **E. 4.2**

Die Schilderungen der Beschwerdeführerin hingegen erscheinen detailliert und glaubhaft. Insbesondere dauerte ihr Arbeitseinsatz am 1. November 2023 bei der Patientin nicht bloss bis um 14.30 Uhr, wie ihr per Mail vom 27. Oktober 2023 in Aussicht gestellt wurde, sondern bis um 19.00 Uhr, was von der Arbeitgeberin auch quittiert und von der

Beschwerdeführerin damit begründet wurde, dass man ihr telefonisch mitgeteilt habe, dass sie diesen Auftrag ausführen müsse, weil keine andere Person zur Verfügung stehe (E. 3.6) .

#### **E. 4.3**

Die Belastungsgrenze der Beschwerdeführerin wurde von ihrer Arbeitgeberin somit nicht konsequent respektiert, obwohl die Beschwerdeführerin ihre Arbeitgeberin darauf aufmerksam machte, was zumindest betreffend den Zahnarztbesuch einer Patientin dokumentiert und betreffend weitere Einsätze glaubhaft erscheint. Nach dem Gesagten wurde der Beschwerdeführerin mit überwiegender Wahrscheinlichkeit wiederholte Arbeiten zugewiesen, welche sie gemäss den

der Arbeitgeberin vorgelegten Arztzeugnissen vom 10. November 2021 /

#### **E. 4.4**

Die Ausführungen der Beschwerdeführerin lassen aber nicht darauf schliessen, dass ihre Tätigkeit ausschliesslich aus ihrer nicht zumutbaren Arbeiten bestand. Gemäss ärztlicher Einschätzung vom 26. Februar 2024 waren ihre pflegerischen Massnahmen und schwere Haushaltsarbeiten zwar nicht mehr zumutbar, leichte Haushaltsarbeiten, welche ebenfalls zu ihren Aufgaben gehörten,

hingegen schon (vgl. auch Urk. 9/55) . Sie

hätte sich unter Hinweis auf die Arztzeugnisse zudem weigern können, die ihr in gesundheitlicher Hinsicht unzumutbaren Arbeiten auszuüben. Jedenfalls war sie gemäss Rahmenarbeitsvertrag vom 17. November 2021 als Arbeitnehmerin nicht verpflichtet, einen angebotenen Arbeitseinsatz zu akzeptieren oder sich dafür zur Verfügung zu halten (Urk. 9/12 Ziff. 1.1). Es kann daher nicht einmal davon ausgegangen werden, dass die Beschwerdeführerin durch eine Ablehnung einer ihrer nicht zumutbaren Aufgaben eine Kündigung riskiert hätte. Die Beschwerdeführerin arbeitete während der Kündigungsfrist bis Ende Januar 2024 weiterhin bei ihrer Arbeitgeberin (Urk. 9/31), ohne dass sie dieser ein ärztliches Zeugnis vorgelegt hätte, in welchem ihr eine Arbeitsunfähigkeit für sämtliche Arbeiten attestiert worden wäre. Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen muss aber durch ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder allenfalls durch andere geeignete Beweismittel) belegt sein. Damit kann nicht davon ausgegangen werden, dass das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlicher Sicht nicht mehr zumutbar gewesen wäre, zumal in beweisrechtlicher Hinsicht die Zumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle vermutet wird (Urteil des Bundesgerichts 8C\_348/2017 vom 5.

Juli 2017 E.

4.3). Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung erweist sich somit als rechtens. 5.

#### **E. 5**

Die Beschwerdeführerin legte ein Arztzeugnis von Dr. Z.\_\_\_\_ vom 10. November 2021 auf, in welchem attestiert wurde, sie könne auf unbestimmte Zeit keine Reinigungs- oder schwere Haushaltsarbeiten verrichten.

Im Arztzeugnis vom 11. November 2021 wurde sodann festgehalten, die Beschwerdeführerin könne Menschen betreuen und leichte Haushaltsarbeiten verrichten. Die Beschwerdeführerin nannte drei Beispiele, in welchen sie nicht zumutbare Arbeit habe verrichten müssen, dies unter Nennung der Initialen der Patienten und des jeweiligen Wohnorts: Im April 2022 habe sie einen schwergewichtigen, an Alzheimer erkrankten

Senior mit Inkontinenz betreuen müssen. Es habe sich um eine enorm kraftaufwändige Arbeit beim Kleiderwechsel gehandelt. Ab März 2023 habe sie eine Alzheimer-Patientin mit Inkontinenz zugewiesen erhalten, bei welcher sich dasselbe Problem ergeben habe. Am 1. November 2023 habe sie diese zu einem Arztbesuch begleiten müssen mit sehr kraftaufwändiger Unterstützung beim Einsteigen (ins Auto) und beim Besuch der Arztpraxis. Im Oktober 2023 habe sie eine Hausreinigung und eine Scheiben- und Lamellen-Reinigung ohne angemessene Utensilien durchführen müssen (Urk. 9/36 ; vgl. auch Urk. 9/14 ). 3.

### **E. 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 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 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).

### **E. 5.2**

Es ist daher zu prüfen , ob ein entschuldbarer Grund für die Kündigung vorliegt, welche r das Verschulden der Beschwerdeführerin lediglich als mittelschwer oder leicht erscheinen lässt (vgl. auch das Urteil des Bundesgerichts 8C\_107/2018 vom 7. August 2018 E. 3 mit Hinweisen).

Die Beschwerdeführerin wies ihre Arbeitgeberin in Ihrer E-Mail vom 27. Oktober 2023 darauf hin, sie verlasse sich auf ihr ärztliches Attest, welches sich in den Dokumenten der Arbeitgeberin befinde

(Urk. 3/3). Die Arztzeugnisse der Hausärztin datieren vom 10. November 2021 bzw. 11. November 2021 und damit kurz vor Abschluss des Arbeitsvertrages mit der Arbeitgeberin per 17. November 2021 (Urk. 9/12). Damit wusste die Arbeitgeberin bereits vor Beginn des Arbeitsverhältnisses , dass die Beschwerdeführerin zwar Menschen

betreuen, aber nur leichte und keine schweren Haushaltsarbeiten verrichten durfte , womit klar war, dass auch keine schweren Betreuungstätigkeiten ausgeübt werden durften. Wenn der Beschwerdeführerin entgegen der vorgelegten Arztzeugnisse wiederholt Arbeiten zugewiesen wurden, welche ihr aus ärztlicher Sicht nicht zumutbar waren, erweist es sich als verständlich, dass sie die Stelle kündigte. Zwar hätte die Beschwerdeführerin die Möglichkeit gehabt, einzelne Arbeiten abzulehnen. Doch der

von ihr geschilderte Fall des Zahnarztbesuchs ihrer Patientin zeigt auf, mit welchen Schwierigkeiten dies verbunden gewesen wäre. Der Beschwerdeführerin wurde circa zwei Stunden vor dem Einsatz mitgeteilt, sie müsse diesen Einsatz nun doch ausführen, weil

keine andere Person zur Verfügung stehe (Urk. 3/3) . Eine Weigerung erscheint schwierig, zumal bereits alles organisiert war und sich eine solche

letztlich zu Lasten der zu betreuenden Person aus gewirkt hätte . Dass dies die Beschwerdeführerin nicht in Kauf nahm – ihr wurde von der Arbeitgeberin zugeschrieben, dass sie die Klienten mit viel Freude begleitet habe (E. 3.4) – ist daher mehr als nachvollziehbar. Die Beschwerdegegnerin reduzierte die Einstelltage von 33 Tagen auf 26 Tage, was einem mittelschweren Verschulden entspricht. In Würdigung der gesamten Umstände liegt jedoch kein mittelschweres Verschulden vor, weshalb es sich rechtfertigt, die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf 7 Tage zu reduzieren, was einer Sanktion im mittleren Bereich eines leichten Verschuldens entspricht (vgl. AVIG-Praxis ALE, Stand 1.

Januar 2025, Rz. D75 1.D sowie D76 ff.). Der Einzelrichter erkennt: 1.

In teilweiser Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid der Unia

Arbeitslosenkasse vom 30. Mai 2024 dahingehend abgeändert, dass die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 26 auf 7 Tage herabgesetzt wird. 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 Der Einzelrichter Die Gerichtsschreiberin KüblerMuraro

## **E. 6**

Im Beschwerdeverfahren legte die Beschwerdeführerin Kopien eines E-Mail-Verkehrs zwischen ihr und ihrer Arbeitgeberin auf. Am 27. Oktober 2023 antwortete die Beschwerdeführerin auf eine E-Mail, in welcher sie darum gebeten wurde, eine Patientin am 1. November 2023 um 14.00

Uhr vorzubereiten für einen Zahnarzttermin (WC etc.), damit sie und eine weitere, namentlich genannte Person

die Patientin gemeinsam um 14.30

Uhr zum Auto und zum Zahnarzt begleiten könnten. Dort sollten sie beide auf die Patientin warten und sie dann wieder zurück begleiten. Da die Patientin zur Zeit unsicher auf den Beinen sei, sei es besser, sie zum Termin zu zweit zu begleiten. Die Beschwerdeführerin schrieb zurück, sie bedaure, sie könne die Patientin nicht zum Zahnarzt begleiten, da sie zu schwer für die Bewegungen beim Ein- und Aussteigen aus dem Auto sei. Sie verlasse sich auf ihr ärztliches Attest (Rückenprobleme), welches sich in den Dokumenten der Arbeitgeberin befinde. Sie bitte darum, eine andere Person zu finden, welche die Mobilisierung durchführe. Ihr wurde daraufhin geantwortet, man verstehe ihr Anliegen. Es sei jemand anderes organisiert worden. Sie solle die Patientin um 14.00

Uhr vorbereiten und zur Toilette bringen. Um 14.30 Uhr käme die bereits genannte Person sowie eine weitere Person und diese würden die Patientin abholen. Die weitere Person übernehme den Abendeinsatz ab 14.30

Uhr für die Beschwerdeführerin (Urk. 3/3). Die Beschwerdeführerin vermerkte auf den vorgenannten E-Mails, dass die eine Person, welche hätte helfen müssen, der Taxifahrer gewesen sei, welcher aber absolut keine Hilfe gewesen sei. Die zweite Person sei ausserdem nicht erschienen, weshalb sie alleine gewesen sei. Um circa 12.00 Uhr sei ihr telefonisch mitgeteilt worden, dass sie diesen Auftrag ausführen müsse, weil keine andere Person zur Verfügung stehe (Urk. 3/3). Der Arbeitseinsatz der Beschwerdeführerin vom 1. November 2023 bei der besagten Patientin dauerte von 11.00 Uhr bis 19.00 Uhr (vgl. E-Mail vom 2. November 2023 [Urk. 3/3]). 4.

## **E. 11**

November 2021 ( sowie gemäss ärztlicher Einschätzung vom 26. Februar 2024 ; vgl. Urk. 9/14, Urk. 9/19 und Urk. 9/36) nicht hätte ausüben dürfen.

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