

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00157

vom 8. Dezember 2025

ZH Sozialversicherungsgericht, 2025-12-08, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2024.00157

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00157 du 8 décembre 2025

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00157 del 8 dicembre 2025

Erwägungen

E. 1

X.____, geboren 1979, war seit 1. März 2020 als Fachexpertin bei der Y.____ angestellt (Urk. 6/129 Ziff. 2). Am

E. 1.1

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

E. 1.2

Gemäss 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 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

Ein Selbstverschulden im Sinne der Arbeitslosenversicherung liegt dann vor, wenn und soweit der Eintritt oder das Andauern der Arbeitslosigkeit nicht objektiven Faktoren zuschreiben ist, sondern in einem nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen vermeidbaren Verhalten der versicherten Person liegt, für das die Versicherung die Haftung nicht übernimmt. Der im gesamten Sozialversicherungsrecht geltenden Schadenminderungspflicht (Art. 17 Abs. 1 AVIG) folgend muss eine versicherte Person alles Zumutbare unternehmen, um den Eintritt oder das Fortdauern der Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe nach Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV findet das Schadenminderungsprinzip somit seine Grenzen am Zumutbarkeitsgedanken (Urteil des Bundesgerichts 8C_42/2014 vom 21. Mai 2014 E. 3.2; Art. 16 Abs. 2 AVIG).

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 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

Die Beschwerdegegnerin begründete ihren Einspracheentscheid (Urk. 2) damit, dass die Beschwerdeführerin seit dem 1. März 2020 bei der Y.____ angestellt gewesen sei, bis sie das Arbeitsverhältnis am 31. Juli 2023 unter Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist per 31. Oktober 2023 gekündigt habe. Soweit sie geltend mache, dass ihr die Kündigung von der Arbeitgeberin nahegelegt worden sei, habe sie dafür keine Beweise eingereicht und die Arbeitgeberin bestreite dies, weshalb von einer Selbstkündigung auszugehen sei. Dabei sei unbestritten, dass im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Beschwerdeführerin

keine nachfolgende Stelle zugesichert worden sei. Zur Zumutbarkeit des Verbleibens an der Arbeitsstelle habe die Beschwerdeführerin geltend gemacht, dass die intern neu zu besetzende Stelle nicht dem in der Stellenausschreibung angegebenen Inhalt entsprochen habe. Gemäss Akten habe die Beschwerdeführerin am 28.

November 2022 eine Vertragsänderung unterzeichnet ,

wobei sie beim internen Stellenwechsel ab 1. März 2023 als Admin. Fachspezialistin im Z.____

eingesetzt worden sei . Am 18. Juli 2023 habe sie eine weitere Vertragsänderung unterzeichnet , wonach der Beschäftigungsgrad als Admin. Fachspezialistin ab 1.

Juli 2023 neu mit 80 % festgelegt worden sei . Auch

wenn vorgebracht werde , dass die Stelle nicht dem in der Stellenausschreibung genannten Inhalt entsprochen habe , sei nicht ersichtlich, weshalb es

nicht zumutbar gewesen sein soll , zumindest vorübergehend in dieser

Funktion bei der Arbeitgeberin zu verbleiben

und sich aus dieser Anstellung heraus auf eine neue Stelle zu bewerben . Zum Vorbringen, dass sie gesundheitlich angeschlagen gewesen

sei und sie ihre Gesundheit nicht weiter strapazieren wollen , habe sie trotz Aufforderung kein ärztliches Zeugnis beigebracht, sodass auch nicht von einer Unzumutbarkeit ausgegangen werden könne. Die blosse Möglichkeit einer Verschlechterung der gesundheitlichen Situation stelle auch noch keinen Grund für eine Unzumutbarkeit dar. Es sei auch sonst nicht ersichtlich , dass sich das Arbeitsklima derart zum Negativen verändert haben soll, dass ein Verbleib in der bisherigen Anstellung nicht mehr zumutbar gewesen sei. Die verfügte Einstellungsdauer von 36 Tagen liege im unteren Bereich des schweren Verschuldens und deutlich unter der durchschnittlichen Einstellungsdauer von 45 Tagen. Verschuldensmindernd könne aber berücksichtigt werden, dass sich die Beschwerdeführerin erst per 1. Januar 2024 und somit erst zwei Monate nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zum Taggeldbezug angemeldet und sich in dieser Zeit genügend um eine neue Beschäftigung bemüht habe. Unter Berücksichtigung der gesamten Umstände erscheine deshalb die Einstellung für 30 Tage angemessen. 2.2

Die Beschwerdeführerin stellte sich demgegenüber auf den Standpunkt (Urk. 1), nach einem Y.____-internen Stellenwechsel per 6. März 2023 habe sich schnell herausgestellt, dass die neue Stelle nicht den angegebenen Inhalten und Aufgaben der Stellenausschreibung entsprochen habe. Dies sei während den ersten drei Monate nach dem Stellenwechsel von März bis Mai 2023 mit dem Arbeitgeber mehrfach besprochen und mit dem Wunsch thematisiert worden , eine konstruktive Lösung zu finden. Der Arbeitgeber habe daraufhin einen bis Ende Oktober 2023 befristeten Änderungsvertrag vorgeschlagen, welcher ein Ausscheiden aus der unbefristeten Anstellung auf Ende Oktober 2023 vorgesehen habe . Dieser Änderungsvertrag könne als indirekte Kündigung verstanden werden.

Da sie nicht bereit gewesen sei, die unbefristete Anstellung aufzugeben, habe sie um eine andere Lösung ersucht, wie zum Beispiel eine Anpassung des Stellenprofils durch den Arbeitgeber oder einen internen Stellenwechsel. Die Zeit zwischen dem 6. März bis 31. Mai 2023 sei daher geprägt gewesen von ihrer Initiative , eine konstruktive Lösung mit dem Arbeitgeber zu finden. Eine Kündigung der unbefristeten Anstellung habe sie nicht in Erwägung gezogen . Ab dem 10. Mai 2023 sei auch ihr Gesundheitszustand beeinträchtigt gewesen, weshalb die Arbeitszeit von ärztlicher Seite reduziert worden sei. Ab Ende Mai 2023 habe sie sich entschlossen aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus nach einer Anschlussstelle zu suchen, wobei dies für sie auch weiterhin beim gleichen Arbeitgeber möglich gewesen wäre. Ab Ende Mai 2023 habe sie auch mit verschiedenen weiteren Anlaufstellen des Arbeitgebers Kontakt aufgenommen und den Wunsch geäußert, die Stelle der Ausschreibung, auf die sie sich beworben habe , anzupassen oder eine andere Stelle zur Verfügung zu stellen. Im Juli 2023 habe sie sich dann mit dem Arbeitgeber geeinigt, das Pensum des Vertrags ab Juli 2023 auf 80 % zu reduzieren, um zum einen den Arbeitgeber weiterhin zu unterstützen und zum anderen , um ausreichend Zeit zur Verfügung zu haben, um eine Lösung der Situation zu finden. Trotz vieler Gespräche habe der Arbeitgeber das Stellenprofil nicht an die ursprüngliche Ausschreibung angepasst und bis August 2023 sei ihr auch kein Angebot für einen internen Stellenwechsel unterbreitet worden. Stattdessen sei ihre Stelle

bereits im Juni 2023 mit einer angepassten

Stellenausschreibung durch den Arbeitgeber neu ausgeschrieben worden und man habe sie zur Kündigung per

31. Oktober 2023 aufgefordert. Es sei daher davon ausgehen, dass ihr die Stelle in naher Zukunft

gekündigt worden wäre. Weil eine durch den Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung im Lebenslauf nicht positiv

ausgesehen hätte , habe sie sich auch unter Druck gesetzt gefühlt, die Stelle zu kündigen. Es sei deshalb lediglich von einem leichten Verschulden auszugehen und die Einstelltage entsprechend anzupassen. 3.

E. 3

meldete sie sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Meilen zur Arbeitsvermittlung und beantragte die Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Januar 202

E. 3.1

Unbestritten ist, dass die Beschwerdeführerin ihr bisheriges Arbeitsverhältnis am 31. Juli 2023 per 31. Oktober 2023 kündigte, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war (vgl. Urk. 6/140). Gegen die aus diesem Grund verfügte Einstellung in der Anspruchsberechtigung brachte sie einerseits vor, dass ihre Anstellung nicht dem ausgeschriebenen Stellenprofil entsprochen habe. Andererseits machte sie geltend, dass sie vom Arbeitgeber zur Selbstkündigung unter Druck gesetzt wurde und davon auszugehen sei, dass dieser ihr gekündigt hätte, wäre sie dem nicht zuvorgekommen, und sich eine Kündigung von Seiten des Arbeitgebers auch negativ auf den Lebenslauf ausgewirkt hätte (vgl. E. 2.2 hiervor).

E. 3.2

Zunächst ist festzuhalten, dass der Arbeitgeber sowohl die Frage, wäre ohne Selbstkündigung der Beschwerdeführerin in der nächsten Zeit die Kündigung ausgesprochen worden als auch die Frage, wurde die Beschwerdeführerin vor die Wahl gestellt, selbst zu künden oder ansonsten die Kündigung zu erhalten, mit Nein beantwortet hat (Urk. 6/92). Die weitere Frage:

wurde bzw. wird die Stelle neu besetzt, beantwortete der Arbeitgeber mit Ja. Die Frage, ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus ihrer Sicht auf ausschliessliches Selbstverschulden der Beschwerdeführerin zurückzuführen, beantwortete der Arbeitgeber mit Nein und präziserte, die Beschwerdeführerin habe intern eine Stelle gesucht aber wegen der Sparbemühungen der Y.____

habe es für sie keine grosse Auswahl gehabt (Urk. 6/92). Dass die sie Angaben ihres Arbeitgebers nicht korrekt sind, machte die Beschwerdeführerin nicht konkret geltend.

Das von ihr eingereichte Schreiben der Arbeitgeberin vom 14. Juli 2023 (Urk. 3/3) betreffend Vereinbarung über den Arbeitsvertrag der Beschwerdeführerin ab dem 1. Juli 2023 belegt dies auch nicht. Einerseits wurde die Vereinbarung von keiner Partei unterzeichnet und trat offensichtlich nicht in Kraft.

Andererseits wurde darin der Sachverhalt derart festgehalten, dass die Beschwerdeführerin ab 6. März 2023 die Stelle als Technologie- und Lizenzmanagerin begonnen, die dreimonatige Probezeit bestanden

habe und von Seiten des Arbeitgebers ein positives Fazit gezogen worden sei. Zusätzlich wurde festgehalten, dass dem gegenüber die Anstellung nur teilweise den Vorstellungen der Beschwerdeführerin entsprochen habe, sodass sie sich entschlossen habe,

in absehbarer Zeit nach anderen Herausforderungen ausserhalb der Y.____

zu suchen.

Die dazu eingereichte E-Mail-Korrespondenz zwischen der Beschwerdeführerin und ihrem Arbeitgeber vom 30. August 2023 (Urk. 3/6) belegt lediglich, dass die Beschwerdeführerin gebeten wurde, ihre Kündigung noch im Original einzureichen, damit von Seiten des Arbeitgebers der Prozess für die Neubesetzung der bisher von der Beschwerdeführerin bekleideten Anstellung erfolgen kann. Die Kündigung der

Beschwerdeführerin datiert vom 31. Juli 2023 und damit knapp einen Monat vor dem besagten Email-Verkehr. Dieser konnte also nicht Grund für die Selbstkündigung sein.

Anhaltspunkte, dass die Beschwerdeführerin vom Arbeitgeber zur Selbstkündigung angehalten und unter Druck gesetzt wurde und davon auszugehen ist, dass dieser ihr gekündigt hätte, wäre sie dem nicht zuvorgekommen,

ergeben sich aus den Akten damit keine. Vielmehr ist davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin nach dem internen Stellenwechsel mit den neuen Jobanforderungen nicht mehr zufrieden war und da der Arbeitgeber keine andere Anstellung anbieten konnte, sie aus eigenem Antrieb das Arbeitsverhältnis aufgelöst hat.

E. 3.3

Inwiefern die neue Anstellung nicht dem ausgeschriebenen Stellenprofil entsprochen hat, legte die Beschwerdeführerin nicht näher dar und vermag für sich alleine grundsätzlich nicht zu einer Unzumutbarkeit der Weiterführung der bisherigen Tätigkeit bis zur Zusicherung einer neuen Stelle zu führen. Dies jedenfalls so lange, bis eine Zusage für eine neue Stelle vorhanden war.

E. 3.4

Zusammenfassend liegen keine Gründe vor, um auf eine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses bis zur Zusicherung einer neuen Stelle zu schliessen (vgl. dazu auch E. 1.4 hiervor). Zu Recht ging die Beschwerdegegnerin folglich von einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG aus und stellte die Beschwerdeführerin in der Anspruchsberechtigung ein. 4.

E. 4

(Urk. 6/

E. 4.1

Zu prüfen bleibt die Angemessenheit der Dauer der verfügten Einstellung. Diese 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 AVIG).

Die Aufgabe einer zumutbaren Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle gilt als schweres Verschulden, was grundsätzlich eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zwischen 31 und 60 Tagen nach sich zieht. Dabei ist bei der individuellen Verschuldensbeurteilung zunächst vom Mittelwert, das heisst von 45 Tagen, auszugehen. Diese sind bei einem schweren Verschulden zu verschärfen beziehungsweise bei Milderungsgründen zu reduzieren (Art. 30 Abs. 1 lit. a und Abs. 3 AVIG in Verbindung mit Art. 45 Abs. 3 lit. c und Abs. 4 lit. a AVIG; AVIG-Praxis ALE des SECO Ziff. D77; Urteil des Bundesgerichts C 152/03 vom 25. Juni 2004 E. 2.1).

E. 4.2

Die Beschwerdegegnerin hat die

Situation in dem Sinne Rechnung getragen, dass sich die Beschwerdeführerin am 3. November 2023 zur Arbeitsvermittlung an gemeldet

aber die Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung erst ab dem 1.

Januar 2024 verlangt hat und in dieser Zeit genügend Arbeitsbemühungen vorweisen konnte. S tatt von einem schweren ging sie deshalb von einem mittelschweren Verschulden aus. Die von ihr verfüigten 3 0 Einstellungstage liegen im ober st en Bereich eines mittelschweren Verschuldens, womit den Umständen angemessen Rechnung getragen wurde. Der Einspracheentscheid vom 1 6. Ju l i

202 4 (Urk. 2) ist damit nicht zu beanstanden und erweist als rechtens, was zur Abweisung der Beschwerde führt. Der Einzelrichter erkennt: 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - X.____ - Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich - 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 EinzelrichterDer Gerichtsschreiber
GräubNef

E. 9

). Der Einzelrichter zieht in Erwägung: 1.

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