

# **ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00184 vom 19. Dezember 2025**

ZH Sozialversicherungsgericht, 2025-12-19, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_sozialversicherungsgericht\\_AL.2024.00184](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2024.00184)

FR: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00184 du 19 décembre 2025

IT: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00184 del 19 dicembre 2025

## **Erwägungen**

### **E. 1**

X.\_\_\_\_, geboren 19 68, arbeitete seit dem 1. August 20

#### **E. 1.1**

Da der Streitwert Fr. 30'000.-- nicht übersteigt (Urk. 2, Urk.

6/60-61, Urk. 6 / 151-153), fällt die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zu ständigkeit (§ 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 Anspruchs berechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Ver schulden 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 Ver bleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit. b der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzent schädigung, 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 ärzt liches 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).

#### **E. 1.4**

Der Sozialversicherungsprozess ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach hat das Gericht von Amtes wegen für die richtige und vollständige Fest stellung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen. Die Verwaltung als ver fügende Instanz und — im Beschwerdefall — das Gericht dürfen eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind. Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht

seiner Entscheidung, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosser Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Der Richter und die Richterin haben vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die sie von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigen (BGE 138 V 218 E. 6 mit weiteren Hinweisen). 2.

## **E. 2**

1 bei der Y. \_\_\_ AG als

Vice

President Group General Counsel (Urk. 6/1)

### **E. 2.1**

Im angefochtenen Einspracheentscheid vom 16. September 2024 führte die Beschwerdegegnerin im Wesentlichen aus, dass das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers mit der Y. \_\_\_ AG gemäss dem Wortlaut der Aufhebungsvereinbarung vom 8. Mai 2023 einvernehmlich aufgelöst worden sei (Urk. 2 S. 4). Es sei aufgrund der Aussagen des Beschwerdeführers sowie seiner ehemaligen Arbeitgeberin davon auszugehen, dass die Parteien unterschiedliche Auffassungen hinsichtlich der Fortführung des Arbeitsverhältnisses gehabt hätten. Hätte der Beschwerdeführer der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses nicht zugestimmt, so wäre ihm zeitnah gekündigt worden (Urk. 2 S. 4). Allerdings wäre das Arbeitsverhältnis bei einer Kündigung durch die Arbeitgeberin frühestens auf Ende Oktober 2023 aufgelöst worden (Urk. 2 S. 5). Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen vom 8. Mai 2023 sei folglich praxisgemäss als Selbstkündigung durch den Beschwerdeführer zu beurteilen (Urk. 2 S. 4), womit zu prüfen sei, ob dem Beschwerdeführer das Verbleiben am Arbeitsplatz unzumutbar gewesen sei (Urk. 2 S. 5). Mit dem Arztzeugnis des behandelnden Psychiaters, Prof. Dr. med. A. \_\_\_, Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie FMH, Praxis B. \_\_\_, Zürich, vom 14. August 2024 sei eine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses aufgrund von gesundheitlichen Beeinträchtigungen nicht belegt worden (Urk. 2 S. 6-7). Den Ausführungen des Psychiaters sei viel mehr zu entnehmen, dass sich der Beschwerdeführer bereits vor der Aufnahme der Behandlung dazu entschlossen habe, das Arbeitsverhältnis zu beenden (Urk. 2 S. 6).

Auch das vom Beschwerdeführer beschriebene schlechte Arbeitsklima reiche für die Annahme einer Unzumutbarkeit nicht aus. Es hätte vom Beschwerdeführer somit erwartet werden können,

dass er zumindest bis zum Auffinden einer neuen Stelle an seinem bisherigen Arbeitsplatz bleibe (Urk. 2 S. 7).

Nach dem Gesagten habe der Beschwerdeführer das Arbeitsverhältnis von sich aufgelöst, obwohl ihm keine neue Stelle zugesichert und ihm das Verbleiben am Arbeitsplatz zumutbar gewesen sei. Der Beschwerdeführer sei folglich wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung einzustellen (Urk. 2 S. 7).

### **E. 2.2**

Der Beschwerdeführer brachte im Wesentlichen vor, dass die Beschwerdegegnerin zu Unrecht von einer Selbstkündigung ausgegangen sei (Urk. 1 S. 4). Der Verwaltungsrat der

Z.\_\_\_\_

habe in seinem Schreiben

vom 30.

August 2024 unter anderem explizit und eindeutig fest gehalten , dass die Y.\_\_\_\_ AG sich von ihm habe trennen wollen und ihn auch entsprechend informiert habe . In jenem Schreiben sei keine Rede davon , dass er ursprünglich signalisiert habe , dass er die Y.\_\_\_\_ AG verlassen wolle. D amit sei die gegenteilige unsubstantiierte Behauptung des operativen Managements der Y.\_\_\_\_ AG widerlegt . Die Beschwerdegegnerin sei

weder auf das Arbeitszeugnis vom 31.

Mai 2023 noch die Richtigstellung des Ver wal tungsr a tes der Z.\_\_\_\_

vom 30.

August 2024 ein gegangen. Sie habe folglich entscheid relevante Teile des Sachverhaltes nicht in ihre Erwägungen miteinbezogen. Stattdessen habe sie auf die falschen Aussagen der Y.\_\_\_\_ AG vom 1 6. Juli 2024 ab gestellt und sei so fälschlicherweise zum Schluss gelangt, dass die von ihm unterzeichnete Aufhebungsvereinbarung mit der Y.\_\_\_\_ AG einer Selbstkündigung entspreche (Urk. 1 S. 4) .

Ebenfalls unrichtig sei die Beurteilung der Beschwerdegegnerin, wonach es ihm zumutbar gewesen sei , bis zur Zusage für eine neuen Stelle a n seinem Arbeits platz bei der Y.\_\_\_\_ AG zu verbleiben . Belastungen seien immer Teil s eines Berufs lebens gewesen und dies habe ihn nie v eranlass t , einen Arzt aufzusuchen. Die Situation bei der Y.\_\_\_\_ AG sei für ihn aber

unerträglich gewesen . Da ih m sein Psychiater starke Medikamente verschrieben habe, könne die Lage am Arbeits platz für ihn nicht «nur» belastend gewesen sein . Die Gespräche mit Prof. A.\_\_\_\_ hätten ihm

sodann aufgezeigt, dass der weitere Verbleib bei der Y.\_\_\_\_ AG eine Genesung verunmöglich t hätt e.

Zwar sei schon klar gewesen, d ass er die Y.\_\_\_\_ AG verlas sen müsse , den Zeitpunkt der Trennung hab e am Ende

aber die gesundheits liche Situation diktiert . Der einzige Ausweg sei eine zeitnahe Trennung von der Y.\_\_\_\_ AG

gewesen. Demnach sei der weitere Verbleib am Arbeitsplatz für ihn unzumut bar gewesen ( Urk. 1 S. 5). Die rechtlichen Grundlagen für die Einstellung in der Anspruchsberechtigung seien somit nicht erfüllt ( Urk. 1 S. 6). 3. 3.1

### 3.1.1

Zu den Gründen, welche zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses des Beschwerde führers mit der Y.\_\_\_\_ AG geführt haben, liegen die folgenden Stellungnahmen vor: 3.1.2

Der Beschwerdeführer führte am 18. Februar 2024 aus, dass ihn der neue Chief Executive Officer ( CEO ) der Y.\_\_\_\_ AG im November 2022 aufgefordert habe, sich eine neue Stelle zu suchen. E r habe ihm gesagt, dass der frühere CEO

zu viel verbrannte Erde hinterlassen habe. Es fehle ihm die Zeit, sich darum zu kümmern. Hernach hätten sie ausgemacht, dass er bei der Y. \_\_\_ AG bleibe, bis

s ein Nachfolger

gefunden sei, er das Unternehmen aber auch jederzeit verlassen dürfe. Dies, um seine Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Am Arbeitsplatz habe noch die Desavouierung durch den früheren CEO nachgewirkt und für ihn sei es diesbezüglich in der Folge gar noch schlimmer geworden. Er habe mit den Verwaltungsräten diverse Gespräche geführt, in der Hoffnung, die Situation zu entspannen. Die Verwaltungsrätinnen und -räte hätten ihn gerne behalten, sie hätten ihm gegenüber aber auch offen erklärt, dass sie dem neuen CEO die Zusammensetzung eines eigenen Teams

ermöglichen müssten. Die ganze Situation habe ihn zunehmend überfordert. Er habe gesundheitliche Probleme bekommen. Auf Anraten seiner Hausärztin habe er sich an den Psychiater Prof. A. \_\_\_ gewandt. Prof. A. \_\_\_ habe ihn umgehend krank geschrieben und medikamentös behandelt. Prof. A. \_\_\_ habe eine rasche Trennung von der Y. \_\_\_ AG als zentrale Voraussetzung für eine Genesung erachtet. Daraufhin habe er mit der Y. \_\_\_ AG die Aufhebungsvereinbarung ausgehandelt (Urk. 6/159). 3.1. 3

In ihrer Stellungnahme vom 16.

Juli 2024 hielten der CEO und der Chief Human Resources Officer (CHRO) der Y. \_\_\_ AG fest,

dass das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer am 8. Mai 2023 im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst worden sei (Urk. 6/32). Der

Beschwerdeführer habe bereits zuvor signalisiert,

dass er das Arbeitsverhältnis mit der Y. \_\_\_ AG beenden möchte. Nach mehreren Gesprächen sei vereinbart worden, dass die Parteien im gegenseitigen Einvernehmen getrennte Wege gehen würden, da die Zukunftsvorstellungen nicht übereingestimmt hätten. Wäre der Beschwerdeführer damit nicht einverstanden gewesen, wäre es zu einer Trennung (gemeint ist wohl: Kündigung) seitens der Arbeitgeberin gekommen. Es könne ferner davon ausgegangen werden, dass eine zeitnahe Trennung erfolgt wäre. Die Auffassungen seien teilweise sehr unterschiedlich gewesen. Es seien jedoch keine dienstvertraglichen Pflichten verletzt worden und es hätten regelmässige Gespräche zwischen den Parteien stattgefunden. Es müsse schliesslich auch gesagt werden, dass die Leistungen und Überzeugungen des Beschwerdeführers nicht immer ihren Erwartungen an jemanden in seiner Position entsprochen hätten. Auch deswegen habe das Unternehmen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zugestimmt (Urk. 6/31). 3.1. 4

Hierzu äusserte sich der Beschwerdeführer am 26. August 2024 wie folgt:

Er habe nie signalisiert, dass er das Unternehmen verlassen wolle (Urk. 6/73). Nach eineinhalb Jahren Versuchen, die ihm vom Verwaltungsrat aufgetragenen Arbeiten gegen den konzentrierten Widerstand von Teilen der operativen Geschäftsleitung zu erledigen, habe ihn die ganze Situation zunehmend überfordert. Die von der Y. \_\_\_ AG verschuldete medizinische Notlage habe es ihm verunmöglicht, bei diesem Unternehmen weiterzuarbeiten. Die Aussage vom 16. Juli 2024, wonach seine Leistungen und Überzeugungen den Anforderungen der Y. \_\_\_ AG nicht entsprochen hätten, stünden im diametralen Widerspruch zu seinem Arbeitszeugnis. Alsdann hätten die

Meinungsverschiedenheiten den Verwaltungsrat und das operative Management und nicht ihn betroffen. Er habe jedoch die Folgen dieser Divergenzen tragen müssen, indem er unter Verletzung der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflichten durch systematisches Mobbing bis zur ernsthaften Erkrankung aufgerieben worden sei (Urk. 6/74). 3.1. 5

Im Schreiben vom 30. August 2024, welches vom Vorsitzenden der Z.\_\_\_\_ und einem Mitglied des Verwaltungsrates der Z.\_\_\_\_ unterzeichnet wurde, wurde festgehalten, dass sich die Y.\_\_\_\_ AG vom Beschwerdeführer trennen wollen und ihn entsprechend informiert habe, bevor es zur Trennung gekommen sei. Er habe seine Pflichten gemäss seinem Arbeitsvertrag mit der Y.\_\_\_\_ AG erfüllt so wie es ferner auch im Arbeitszeugnis beschrieben worden sei. Beim Beschwerdeführer sei es später zu gesundheitlichen Problemen gekommen, welche dazu geführt hätten, dass er seinen Abgang bei der Y.\_\_\_\_ AG durch eine Aufhebungsvereinbarung vollziehen müsse, bevor er eine andere Stelle gefunden habe (Urk. 6/62). 3.2 3.2.1

Es liegen ferner die folgenden

ärztlichen

Atteste und Stellungnahmen vor : 3.2.2

Gemäss dem Arbeitsunfähigkeitszeugnis von Prof. Dr. med. C.\_\_\_\_, Fachärztin für Pneumologie FMH und Innere Medizin FMH, Praxis B.\_\_\_\_, Zürich, vom 29. März 2023 war der Beschwerdeführer im Zeitraum vom 30. März bis 21. April 2023 zu 100 % arbeitsunfähig (Urk. 6/158).

Alsdann attestierte der Psychiater Prof. A.\_\_\_\_ dem Beschwerdeführer mit Arbeitsunfähigkeitszeugnis vom 17. April 2023 für die Zeitperiode vom 22. April bis 19. Mai 2023 eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit (Urk. 6/154). Hernach schrieb er den Beschwerdeführer am 2. Mai 2023 für die Zeit vom 20. Mai bis 16. Juni 2023 zu 100 % arbeitsunfähig (Urk. 6/155) . 3.2.3

Im am 14. August 2024 ausgefüllten Fragebogen «Arbeitszeugnis betr. Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen» gab Prof. A.\_\_\_\_ zunächst an, dass er den Beschwerdeführer am 17. April 2023 zum ersten Mal behandelt habe. Der Beschwerdeführer habe von chronischem Stress am Arbeitsplatz berichtet. In diesem Kontext hätten sich Schlafstörungen, Rückenschmerzen, Anhedonie und Erschöpfung entwickelt (Urk. 6/78).

Auf die Frage, ob er aufgrund seiner eigenen Untersuchung und seiner medizinischen Einschätzung zum Schluss gekommen sei, dass es dem Beschwerdeführer aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar gewesen sei, am bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben, antwortete Prof. A.\_\_\_\_ Folgendes: Der Beschwerdeführer habe ihm am 17. April 2023, mithin bei der ersten Konsultation, mitgeteilt, dass er sich entschieden habe, die Stelle auf Ende Mai 2023 zu kündigen. Er habe diese Entscheidung als sinnvoll erachtet, da die Symptome des Beschwerdeführers im Zusammenhang mit dem Berufsstress gestanden hätten. Er habe die Arbeitsplatzsituation des Beschwerdeführers nicht gekannt und habe daher auch nicht wissen können, ob sie nur belastend oder unzumutbar gewesen sei. Der Beschwerdeführer habe die Situation aber als sehr belastend empfunden (Urk. 6/79).

Auf die Frage, ob mit dem Beschwerdeführer die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses besprochen worden sei und — gegebenenfalls — was konkret besprochen worden sei,

antwortete Prof. A. \_\_\_ : Er könne dies aus seinen Akten nicht mehr genau ableiten. Für ihn sei klar gewesen, dass die Entscheidung des Beschwerdeführers, die Stelle zu kündigen, für seine gesundheitliche Entwicklung sinnvoll und gut gewesen sei (Urk. 6/79). 4. 4.1

Eine in

gegenseitigem Einvernehmen

erfolgte Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist als solche durch den Versicherten zu werten, sofern dieser nicht gezwungen war, sein Einverständnis zu geben, um zum Beispiel einer drohenden Kündigung zuvorzukommen ( Urteil des Bundesgerichts C 212/04 vom 16. Februar 2005 E. 1.2.2 mit weiteren Hinweisen ).

Der neue CEO der

Y. \_\_\_ AG eröffnete dem Beschwerdeführer im November 2022, dass er ihn entlassen wolle (E. 3.1.2). Danach arbeitete der Beschwerdeführer jedoch weiter (E. 3.1.2). Die vom Beschwerdeführer in der Folge geführten Gespräche ergaben, dass der Verwaltungsrat der Y. \_\_\_ AG dem neuen CEO erlauben werde, sich sein eigenes Team zusammenzustellen (E. 3.1.2) und damit auch, den Beschwerdeführer zu entlassen. In ihrer Stellungnahme vom 16. Juli 2024 führte die Y. \_\_\_ AG im Wesentlichen aus, sie hätte dem Beschwerdeführer so oder anders zeitnah gekündigt, wenn dieser der Aufhebungsvereinbarung vom 8.

Mai 2023 (Urk. 6/205-207) nicht zugestimmt hätte (E. 3.1.3). Und schliesslich ist dem Schreiben vom 30. August 2024

zu entnehmen, dass sich die Y. \_\_\_ AG vom Beschwerdeführer trennen wollte und ihn entsprechend informierte (E.

3.1.5). Allerdings finden sich keine Hinweise darauf, dass die arbeitgeberseitige

Kündigung des Arbeitsverhältnisses vor der Aufhebungsvereinbarung vom 8. Mai 2023 (Urk. 6/205-207) unmittelbar bevorgestanden hätte. Gemäss den Ausführungen des Beschwerdeführers ging diese Vereinbarung auf seine Initiative zurück (E. 3.1.2). Dass der Beschwerdeführer gemäss seinen Angaben mit der von der Y. \_\_\_ AG aufgrund der Aufhebungsvereinbarung vom 8. Mai 2023 (Urk. 6/205-207)

ausgerichteten Entschädigung geldmässig gleichgestellt war, wie wenn er den vollen Lohn während der ordentlichen Kündigungsfrist erhalten hätte (Urk. 6/159; vgl. auch Ziffer 2 der Auflösungsvereinbarung vom 8. Mai 2023,

Urk. 6/205-206), ist unbeachtlich. Wird, wie im Fall des Beschwerdeführers, auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses verzichtet, so ist der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit grundsätzlich erfüllt (BGE 112 V 323 E. 2b). 4.2

Zu prüfen ist weiter, ob es dem Beschwerdeführer unzumutbar war, länger an seinem Arbeitsplatz zu verbleiben. Das Bundesgericht bejahte eine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses namentlich in den folgenden zwei Fallkonstellationen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_943/2012 vom 13. März 2013 E. 3.3) : Der behandelnde Psychiater führte aus, dass der Versicherte die Stelle aus gesundheitlichen Gründen im Zusammenhang mit der Arbeit gekündigt habe. Die Kündigung sei aus psychiatrischer Sicht angezeigt und eine längere Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar gewesen. Der Versicherte habe aus diesem Grund auch bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses zu 100

% arbeitsunfähig geschrieben werden müssen ( Urteil des Bundes gerichts 8C\_943/2012 vom 13.

März 2013 E.

3.1). Im vom Bundesgericht mit Urteil 8C\_201/2013 vom 17.

Juni 2013 beurteilten Fall hatte der Psychiater festgehalten, dass ein weiterer Verbleib am Arbeitsplatz die gesundheitliche Genesung der versicherten Person verunmöglich hätte . Der Psychiater führte weiter aus, die versicherte Person habe nach der Erlangung der vollen Arbeitsfähigkeit als Lehrer, ausser der Tätigkeit an der Sekundarschule , an der er angestellt gewesen sei, wieder sämtliche Tätigkeiten ausüben können (Urteil des Bundesgerichts 8C\_201/2013 vom 17. Juni 2013 E.

3.1). Anders als in diesen beiden Fällen ist das Arztzeugnis von Prof. A.\_\_\_\_ nicht derart eindeutig. Der behandelnde Psychiater des Beschwerdeführers konnte nicht sagen, ob die Verhältnisse am Arbeitsplatz unzumutbar waren. Er

notierte sich ebenso wenig, dass er mit dem Beschwerdeführer die Kündigung des Arbeitsverhältnisses besprochen habe.

Prof. A.\_\_\_\_ hielt zwar fest, dass die Entscheidung des Beschwerdeführers, die Stelle zu kündigen, für seine gesundheitliche Entwicklung sinnvoll und gut gewesen sei. Gemäss seinen Angaben hatte der Beschwerdeführer

diesen Entschluss aber

bereits vor der ersten Konsultation des Psychiaters gefasst (E. 3.2.3) , was indes irrelevant ist, sofern die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses tatsächlich unzumutbar war . Die Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen ist mit dem Arztzeugnis von Prof. A.\_\_\_\_ vom 14. August 2024 aber wie erwähnt nicht mit dem erforderlichen Beweisgrad der Überwiegenden Wahrscheinlichkeit (E. 1.4) erstellt. Die übrigen Arbeitsunfähigkeitsatteste enthalten keine Begründung (E. 3.2.2). Da bei der Beurteilung der Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ein strenger Massstab anzulegen ist (E. 1.3), ist eine solche in der vorliegenden Konstellation zu verneinen, selbst wenn die Verhältnisse bei der Y.\_\_\_\_ AG für den Beschwerdeführer sehr belastend gewesen sein mögen . 4. 3

Die Beschwerdegegnerin hat den Beschwerdeführer somit zu Recht wegen selbst verschuldeter Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30

Abs. 1 lit. a AVIG in der Anspruchsberechtigung eingestellt. 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 AVIG).

Ein schweres Verschulden liegt vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldigen Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben hat ( Art.

45 Abs. 4

lit. a AVIG ) . 5.2

Unter Hinweis darauf führte die Beschwerdegegnerin im angefochtenen Einspracheentscheid vom 16.

September 2024 aus, dass eine Einstellungsdauer von 31

Tagen den persönlichen Umständen des Beschwerdeführers beziehungsweise der schwierigen Situation an seinem Arbeitsplatz angemessen sei (Urk.

2 S.

7).

Die Beschwerdegegnerin verfügte demnach eine Einstelldauer im untersten Bereich des vorliegend anwendbaren Rahmens von 31

bis

60 Tage

bei einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung bei einem schweren Verschulden. Dies ist nicht zu beanstanden. 6.

6.1

Der Beschwerdeführer macht schlussendlich geltend, dass die Einstellungsfrist bereits am 9. Mai 2023 (am Tag nach der Aufhebungsvereinbarung vom 8. Mai 2023, Urk. 6/204-208) begonnen habe und am 9. November 2023 abgelaufen sei. Daher sei eine Tilgung der 31 Einstelltagen mit Ansprüchen, welche nach dem 9.

November 2023 entstanden seien, infolge Fristablauf unzulässig (Urk. 1 S. 6). 6.2

Gemäss Art. 30 Abs. 3 letzter Satz AVIG fällt der Vollzug der Einstellung in der Anspruchsberechtigung binnen sechs Monaten, nachdem die Einstellungsfrist zu laufen begonnen hat, dahin. Wenn die versicherte Person aus eigenem Verschulden arbeitslos geworden ist, beginnt die Einstellungsfrist in der Anspruchsberechtigung am ersten Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Art.

45 Abs. 1 lit. a AVIV). 6.3

Mit der Aufhebungsvereinbarung vom 8. Mai 2023 wurde die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Wirkung ab dem selben Tag vereinbart (Ziffer 1 der Vereinbarung, Urk. 6/205). Die Parteien kamen aber auch überein, dass die Y. AG dem Beschwerdeführer den Lohn (inkl. weiterer Entschädigungsansprüche) bis 30. September 2023 bezahlen werde (Ziffer 2 der Vereinbarung, Urk. 6/205 -206). Die weiteren Ansprüche beinhalteten einen Pauschalbetrag für Repräsentationsspesen, Bonuszahlungen sowie angesammelte Ferien bis zum 30. September 2023.

Dass die Beschwerdegegnerin bei dieser Ausgangslage geschlossen hat, der Arbeitsvertrag habe faktisch bis zum 30. September 2023 gedauert, ist nicht zu beanstanden. Die schriftliche Vereinbarung mit verabredeter Aufhebung des Arbeitsvertrages per 8. Mai 2023 widerspricht den konkreten Absprachen im Vertrag. Es wurde mithin keine pauschale Abgangsentchädigung vereinbart, sondern sämtliche monetären Pflichten des Arbeitgebers festgehalten, wie sie sich unmittelbar aus dem Arbeitsvertrag ergeben. Dies beinhaltete unter anderem einen Ferienanspruch bis 30. September 2023 und nicht nur bis 8. Mai 2023. Dies war allerdings insofern irrelevant, als der Beschwerdeführer nicht mehr zur Arbeit erscheinen musste und der Feriensaldo damit kompensiert wurde. Indessen bestätigte die

Arbeitgeberin eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses erst per 30. September 2023 (Urk. 6/197). Auch auf dem Lohnjournal 2023 ist der Austritt per 30. September 2023 festgehalten (Urk. 6/199). Darin festgehalten wurden auch die Abzüge für BVG-Beiträge. Dies lässt darauf schliessen, dass der Pensionskasse der Austritt des Beschwerdeführers auch erst per diesem Datum gemeldet wurde und er bis dann (respektive nach Ablauf der Nachdeckung) versichert war. Faktisch dauerte der Arbeitsvertrag bis 30. September 2023 mit entsprechenden Leistungen der Arbeitgeberin und Versicherungsschutz. Eine frühere Auflösung des Arbeitsverhältnisses fand offensichtlich nicht statt. Anzuführen bleibt, dass es der Arbeitgeberin und dem Arbeitnehmer nicht freisteht, zu Lasten der Arbeitslosenversicherung formelle Absprachen zu treffen, die mit den konkreten vereinbarten Leistungen im Widerspruch stehen. 6.4

Der Beschwerdeführer meldete sich am 7. Februar 2024 beim (RAV) Meilen zur Arbeitsvermittlung

(Urk. 6/210). Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug wurde von der Beschwerdegegnerin am selben Tag eröffnet (Urk. 6/60). Sie hat die Einstellungsverfügung am

## **E. 9**

).

Das Arbeitsverhältnis wurde am 8. Mai 2023 durch eine Auflösungsvereinbarung per sofort

beendet unter Fortzahlung des Lohnes bis 30. September 2023 (Urk. 6/205-207). In der Folge meldete sich X.\_\_\_\_ am 7. Februar 2024 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Meilen zur Arbeitsvermittlung (Urk. 6/210) und beantragte die Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung (Urk. 6/192-195). Auf Aufforderung der Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich hin (Urk. 6/162-163) nahm der Versicherte am 18. Februar 2024 zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses Stellung (Urk. 6/159-161).

In der Folge stellte die Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich den Versicherten mit Verfügung vom 14. März 2024

wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab 1. Oktober 2023 für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung ein (Urk. 6/151-153). Dagegen erhob der Versicherte am 25. März 2024 Einsprache (Urk. 6/144-145).

Am 19. August 2024 ging bei der Arbeitslosenkasse das Arztzeugnis des behandelnden Psychiaters

vom 14. August 2024

ein (Urk. 6/77-81). Alsdann liess sich der Versicherte mit Eingabe vom 26. August 2024 (Urk. 6/73-75) zur von der Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich eingeholten Stellungnahme der Y.\_\_\_\_ AG vom 16. Juli 2024 (Urk. 6/31-32) vernehmen. Daraufhin reichte er am 3. September 2024 (Urk. 6/63) die Stellungnahme des Verwaltungsrates der Z.\_\_\_\_

vom 30. August 2024 ein (Urk. 6/62).

Die Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich wies die Einsprache mit Einspracheentscheid vom 16. September 2024

ab (Urk. 2). 2.

Dagegen erhob X. \_\_\_ am 29. September 2024 Beschwerde (Urk. 1). Er beantragte, dass die Einstellung in der Anspruchsberechtigung für 31 Tage ab 1. Oktober 2023 aufzuheben sei (Urk. 1 S. 1). Mit Beschwerde antwort vom 6. November 2024 beantragte die Beschwerdegegnerin Abweisung der Beschwerde (Urk. 5), was dem Beschwerdeführer am 8. November 2024 zur Kenntnis gebracht wurde (Urk. 8). Der Einzelrichter zieht in Erwägung: 1.

#### **E. 14**

. März 2024

erlassen (Urk. 6 / 151-153 ).

Gemäss den Abrechnungen für die Monate Februar und März 2024 (Urk.

6/60-61 ) hatte der Beschwerdeführer vor der Einstellung in der Anspruchsberechtigung zunächst 20 Wartetage (vgl. Art. 18 Abs. 1 lit. c AVIG) zu bestehen (vgl. zur Reihenfolge von Warte- und Einstelltagen: Randziffer D56 der Weisung AVIG ALE [AVIG-Praxis ALE] des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO, Stand: 1. Juli 2025). Den Abrechnungen ist weiter zu entnehmen, dass bis zum Ablauf der Einstellungsfrist per Ende März 2024 18 der verfügbaren 31 Einstelltage getilgt wurden (Urk.

6/60-61). Auch dies gibt keinen Anlass zu Beanstandungen.

Ein weitergehender Vollzug der Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist aufgrund des Ablaufs der sechsmonatigen Verwirklichungsfrist selbstredend nicht möglich, was implizit auch die Beschwerdegegnerin bestätigte (Urk. 5 S. 3). 7.

Diese Erwägungen führen zur Abweisung der Beschwerde. 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 Einzelrichter Der Gerichtsschreiber  
GräubHübscher

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