

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00193

vom 8. Mai 2025

ZH Sozialversicherungsgericht, 2025-05-08, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2024.00193

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00193 du 8 mai 2025

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00193 del 8 maggio 2025

Erwägungen

E. 1

Die 1979 geborene X.____

arbeitete vom 1. Juli 2023 bis 31.

Dezember 2023 befristet als Sachbearbeiterin BW/Controlling bei der Y.____

Genossenschaft in Z.____ ; seit dem

1. Februar 202

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 , weil der versicherten Person aufgrund der ihr obliegenden Schadenminderungspflicht (Art. 17 Abs. 1 AVIG) im Regelfall zugemutet werden darf, für eine begrenzte Zeit im unbefriedigenden Arbeitsverhältnis zu verbleiben und sich aus diesem heraus um eine neue Stelle zu bemühen . 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). 2.

2.1

Im angefochtenen Entscheid erwog die Beschwerdegegnerin, es sei unbestritten, dass der Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses keine nachfolgende Stelle zugesichert gewesen sei. Letztere mache geltend, der Verbleib an der Arbeitsstelle sei ihr aus gesundheitlichen Gründen unzumutbar gewesen. Im Arztzeugnis vom 1. März 2024 habe Dr. med. A.____, Facharzt für Allgemeine Medizin, bestätigt, dass er der Beschwerdeführerin eine Kündigung empfohlen habe, da eine weitere Beschäftigung nicht mehr zumutbar gewesen wäre. Aktenkundig sei ferner das Arbeitszeugnis betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen vom 3.

Oktober 2024. Darin habe Dr. A.____ bestätigt, dass die Beschwerdeführerin seit dem 1. März 2024 in ärztlicher Behandlung sei und eine psychische Überlastung bei der Arbeit beklagt habe. Letzteres könne zu einer Depression führen. Eine Krankschreibung habe die Beschwerdeführerin nicht gewünscht. Damit seien die Voraussetzungen einer Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht erfüllt. Insbesondere sei eine fachärztlich diagnostizierte Depression nicht ausgewiesen. Es ergebe sich auch nicht, dass und weshalb es der Beschwerdeführerin bis zum Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags zumindest überbrückend nicht zuzumuten gewesen wäre, an der bisherigen Arbeitsstelle zu verbleiben. Im Übrigen sei nicht belegt, dass die Beschwerdeführerin vor ihrer Kündigung einen Arzt aufgesucht habe; sämtliche Arztzeugnisse datierten nach der Kündigung. Vielmehr sei vorliegend davon auszugehen, dass die bereits am 29. Februar 2024 verfasste Kündigung, welche dem Arztbesuch vom 1. März 2024 vorausgegangen sei, auf eigenen Entschluss der Beschwerdeführerin ergangen sei. Es fehle am Beweis, dass die Kündigung auf ärztlichen Rat ergangen sei. Damit sei davon auszugehen, dass es der Beschwerdeführerin zuzumuten gewesen wäre, vorübergehend bis zum Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages an der bisherigen Arbeitsstelle zu verbleiben. Andernfalls hätte sie schon früher medizinische Hilfe in Anspruch genommen. Soweit die Beschwerdeführerin ausserdem geltend mache, seit der arbeitgeberischen Verwarnung vom 29. Februar 2024 sei die Fortführung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar gewesen, sei dem entgegenzuhalten, dass ein schlechtes Arbeitsklima oder Meinungsverschiedenheiten grundsätzlich keine Unzumutbarkeit zu begründen vermöchten. Im Übrigen habe die Beschwerdeführerin diesbezüglich keine näheren Angaben gemacht. Mithin sei von einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit auszugehen. Als verschuldensmindernd seien der legitime Kündigungsgrund und die geltend gemachten gesundheitlichen Probleme zu berücksichtigen. Mithin sei die Beschwerdeführerin in teilweiser Gutheissung der Einsprache ab dem 1. April 2024 für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung einzustellen (Urk. 2). 2.2

Dagegen wandte die Beschwerdeführerin ein, der behandelnde Arzt habe sowohl im Arztzeugnis vom 1. März 2024 als auch im Fragebogen zum 3. Oktober 2024 bestätigt, dass er zur Kündigung geraten habe. Im zweitgenannten Schreiben habe er zudem ausgeführt, dass die psychische Gesundheit der Beschwerdeführerin in stark angeschlagen gewesen sei und er den Verbleib am bisherigen Arbeitsplatz als unzumutbar erachte habe, da eine langfristige psychische Überlastung zur Depression führen könne. Soweit die Beschwerdegegnerin geltend mache, es liege keine fachärztlich diagnostizierte Erkrankung vor, habe sie einen Bundesgerichtsentscheid zitiert, welcher für IV-Verfahren, nicht aber im vorliegenden Fall einschlägig sei. Gemäss AVIG-Praxis B290 sei die Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen

Gründen durch ein aussagekräftiges Arzzeugnis oder allenfalls andere geeignete Beweismittel zu belegen. Mithin genüge das eingereichte Arzzeugnis den Anforderungen nach AVIG-Praxis allemal. Dass die Beschwerdeführerin trotz gesundheitlicher Beschwerden längere Zeit keinen Arzt aufgesucht habe, läge an ihrem unbändigen Willen, weiterhin zur Arbeit zu gehen. Dies zeige sich auch daran, dass sie gegenüber Dr.

A.____ ausdrücklich gewünscht habe, nicht krankgeschrieben zu werden. Zu beachten sei schliesslich auch, dass die Verwarnung des Arbeitgebers vom 29. Februar 2024 unvermeidlich zur Verschlimmerung der psychischen Überlastung geführt habe. Nebst den gesundheitlichen Gründen habe die Kündigung auch aus fristwahrenden Gründen noch gleichentags erfolgen müssen; der Arztbesuch habe bereits am Folgetag stattgefunden. Dr. A.____ habe im Fragebogen bestätigt, dass die psychische Gesundheit der Beschwerdeführerin in stark angeschlagenen gewesen sei. Bekanntermassen würden psychische Beschwerden über einen längeren Zeitraum auftreten. Es sei damit kaum anzuzweifeln, dass die psychischen Beschwerden bereits im Februar 2024 vorgelegen hätten (Urk. 1). 3. 3.1

Zunächst ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin das unbefristete Arbeitsverhältnis mit der Y.____ Genossenschaft

am 29. Februar 2024 per 31. März 2024 gekündigt hat (Urk. 7/319), ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war (Urk. 1, vgl. auch Urk. 7/120).

Damit hat sie

ihrer Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV selbst verschuldet, sofern das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht als unzumutbar zu qualifizieren ist. 3.2

Im Zeugnis vom 1. März 2024 hielt Dr. A.____ fest, er habe der Beschwerdeführerin eine Kündigung der aktuellen Stelle aus gesundheitlichen Gründen empfohlen. Eine Weiterbeschäftigung sei ihr nicht mehr zumutbar gewesen (Urk. 7/320). 3.3

Im Fragebogen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitnehmerin führte die Beschwerdeführerin am 16. April 2024 aus, sie habe die arbeitgeberische Verwarnung vom 29. Februar 2024 weder akzeptiert noch unterschrieben. Eine weitere Zusammenarbeit sei ab diesem Zeitpunkt nicht mehr möglich gewesen, da kein produktives und konstruktives Gespräch geführt worden sei (Urk. 7/120).

Der beigelegten Verwarnung vom 29. Februar 2024 ist zu entnehmen, dass die Leistungen der Beschwerdeführerin nicht den Erwartungen entsprechen würden. Insbesondere fehle ihr die erforderliche Sachkompetenz betreffend Umgang mit den Systemen, Programmen und finanzspezifischen Prozessen. Dies trotz wiederholten Erklärungen. Zudem fehle es der Beschwerdeführerin am Verständnis für die grundlegenden Begriffe wie Nettoerlös, Manko und Überschuss. Des Weiteren gehe die Beschwerdeführerin aktiv auf andere Mitarbeiter zu und würde Tatsachen sowie Vorkommnisse nicht wahrheitsgetreu schildern. Dabei würde sie insbesondere ihrem nächsten Vorgesetzten übel nachreden. Ein solches Verhalten werde nicht toleriert und es werde eine Steigerung der Fachkompetenz erwartet. Andernfalls und bei weiteren Vorfällen der geschilderten Art werde das Arbeitsverhältnis aufgelöst (Urk. 7/119). 3.4

Im Fragebogen betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen führte Dr. A.____ am 3. Oktober 2024 aus, die Beschwerdeführerin stehe seit der Erstkonsultation am

1. März 2024 in seiner Behandlung.

Dabei habe sie Probleme bei der Arbeit geklagt . Es bestehe eine psychische Überlastung.
Dr. A.____

bestätigte, dass es der Beschwerdeführerin aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar gewesen sei, am bisherigen Arbeitsplatz zu verbleiben . Eine langfristige psychische Überlastung könne zu einer Depression führen. Die psychische Gesundheit der Beschwerdeführerin sei stark angeschlagen. Es sei ihr eine Kündigung empfohlen worden. Die Beschwerdeführerin habe keine Krankschreibung gewünscht. Langfristig sei dies für die Psyche auch besser, sonst fehle ein Abschluss. Derzeit sei sie für sämtliche erlern ten Tätigkeiten arbeitsfähig (Urk. 7/39 f.). 4.

E. 4

für die Dauer von 3

E. 4.1

Wie aus den Akten erhellt, ist die Beschwerdeführerin in

erstmals am 1. März 2024 und damit nach der Kündigung vom 29. Februar 2024 bei Dr. A.____ vorstellig geworden. Dass die Beschwerdegegnerin dessen Empfehlung (als Allgemeinmediziner)

zur Kündigung gemäss Zeugnis vom 1. März 2024 (vgl. E.

3.2) nicht als hinreichenden Beweis für eine Unzumutbarkeit anerkannte, ist nachvollziehbar, zumal diese nach der Kündigung vom 29. Februar 2024 erging, nicht näher begründet wurde und - bei einem erstmaligen Kontakt notgedrungen - im Wesentlichen auf der Schilderung der Beschwerdeführerin beruhte.

Soweit Dr. A.____ in seiner Stellungnahme vom 3. Oktober 2024 die Ansicht vertrat ,

der Beschwerdeführerin wäre eine Weiterarbeit am bisherigen Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar gewesen , begründete er dies lediglich mit dem pauschalen und im Konjunktiv formulierte n Hinweis darauf , dass

eine langfristige psychische Überlastung zu einer Depression führen könne (vgl. E. 3.4). Eine zumindest arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit bestand zu keinem Zeitpunkt. Andere ärztliche Beurteilungen des Gesundheitszustandes vor der erfolgten Kündigung liegen nicht vor. Ein eindeutiges ärztliches Zeugnis (oder ein anderes geeignetes Beweismittel), das (echtzeitlich) eine Unzumutbarkeit aus gesundheitlichen Gründen belegt, liegt somit nicht vor. Damit gehen auch die beschwerdeweisen Argumente ins Leere. Hervorzuheben ist schliesslich auch, dass die Beschwerdeführerin ihre Kündigung im Fragebogen vom 16. April 2024 mit der Verwarnung durch die Arbeitgeberin begründete und mit keinem Wort gesundheitliche Probleme nannte (vgl. auch der Antrag auf Arbeitslosenentschädigung, worin die Beschwerdeführerin als Grund der Kündigung «unzumutbare Arbeitsbedingungen» angegeben hat, Urk. 7/310) . Unter Hinweis auf die eingangs erläuterte Rechtslage

und wie bereits von der Beschwerdegegnerin zutreffend ausgeführt, vermögen sie in schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses begründen (vgl. E. 1.3) . 4.

Demnach ist nicht zu beanstanden, wenn die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführer in wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat. 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). 5.2

Die Beschwerdegegnerin ist in einer Gesamtwürdigung von einem schweren Verschulden im untersten Bereich ausgegangen, wobei sie als verschuldens mindernd die «legitimen Beweggründe» infolge der Verwarnung sowie geltend gemachten gesundheitlichen Probleme berücksichtigte (vgl. Urk. 2), und hat eine Einstellungsdauer von 31 Tagen angeordnet, was nicht zu beanstanden ist. 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). 6.

Nach dem Gesagten erweist sich der angefochtene Einspracheentscheid als rechtmässig, was zur Abweisung der Beschwerde führt. Die Einzelrichterin erkennt: 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - Protekta Rechtsschutz-Versicherung AG - 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 Die EinzelrichterinDie Gerichtsschreiberin
Arnold GramignaHediger

E. 6

Tagen in der Anspruchsberechtigung ein (Urk. 7/101). Die dagegen erhobene Einsprache (Urk. 7/98, Urk. 7/82) hiess die ALK mit Einspracheentscheid vom 8. Oktober 2024 insoweit teilweise gut , als dass sie die Versicherte ab dem 1. April 2024 für 31 Tage in der Anspruchsberechtigung ein stellte (Urk. 2). 2.

Dagegen erhob X.____ am 16. Oktober 2024 (Eingang) Beschwerde und beantragte, es sei in Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheids vom

E. 8

. Oktober 2024 von einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung abzusehen (Urk. 1 S. 2). Mit Beschwerdeantwort vom 13. November 2024 schloss die Beschwerdegegnerin auf Abweisung der Beschwerde (Urk. 6), was der Beschwerdeführerin am 20. November 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.