

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00194 vom 21. November 2025

ZH Sozialversicherungsgericht, 2025-11-21, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2024.00194

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00194 du 21 novembre 2025

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00194 del 21 novembre 2025

Erwägungen

E. 1

Der 1987 geborene X.____ war ab 1. März 2023 mit einem Pensum von 90 % als Leiter Recruiting + Employer Branding beim Y.____ der Stadt Z.____ (Arbeitgeberin) tätig (Urk. 6/197-198). Am 29. September respektive

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).

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 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 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

In Art. 16 Abs. 2 AVIG werden die Kriterien aufgezählt, die eine Arbeit unzumutbar machen. Unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen ist unter anderem eine Arbeit, die nicht angemessen auf die Fähigkeiten oder auf die bisherige Tätigkeit des Versicherten Rücksicht nimmt (lit . b), die dem Alter, den persönlichen Verhältnissen oder dem Gesundheitszustand des Versicherten nicht angemessen ist (lit . c) oder die Wiederbeschäftigung des Versicherten in seinem Beruf wesentlich erschwert, falls darauf in absehbarer Zeit überhaupt Aussicht besteht (lit . d).

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

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). 2.

2.1

Die Beschwerdegegnerin begründete den angefochtenen Einspracheentscheid (Urk. 2) damit, dass keine Hinweise dafür vorlägen, dass personalrechtliche Vorschriften der Stadt Z. ___ missachtet worden seien. Die vom Beschwerdeführer in den Monaten März bis September 2023 geleisteten Überstunden hätten nicht die im Personalrecht per Monatsende vorgesehene Sollarbeitszeit plus 50 Stunden überschritten. Im Protokoll der Arbeitgeberin vom 22. September 2023 sei sodann festgehalten worden, der Beschwerdeführer stehe zwar an den Grenzen seiner Ressourcen, er glaube aber weiterhin daran, die gesetzten Ziele zu erreichen und habe Bedenken angemeldet, ob es kulturell zusammenpasse. Dies spreche dafür, dass ihm die Tätigkeit bei der Arbeitgeberin aufgrund des Arbeitsvolumens zumindest vorübergehend noch zumutbar gewesen sei und das Arbeitsklima respektive die fehlende Unterstützung seitens der Arbeitgeberin der primäre Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewesen sei. Aus den Akten sei ferner ersichtlich, dass der Beschwerdeführer namentlich im März 2023 Kompensationstage und im September 2023 Ferien beziehen könne. Im Weiteren sei der Stellungnahme der Arbeitgeberin vom 23. Juli 2024 zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer das hohe Arbeitsvolumen angesprochen habe und dann von ihrer Seite am 13. September 2023 als Sofortmassnahme eine zusätzliche temporäre Stelle ausgeschrieben worden sei. Diese zusätzliche Arbeitskraft hätte zu einer Reduktion des Arbeitsvolumens und somit zu einer Entlastung des Beschwerdeführers geführt. Zusammenfassend sei zwar nachvollziehbar, dass die Verhältnisse am Arbeitsplatz für den Beschwerdeführer subjektiv belastend gewesen seien und er das Bedürfnis gehabt habe, diese Arbeitsstelle zu verlassen. Dies stelle indes aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht keinen Grund dar, der ein Verbleib bis zum Auffinden einer neuen Arbeitsstelle unzumutbar gemacht hätte. Die beschriebene Situation am Arbeitsplatz sei indes bei der Verschuldensbeurteilung zu berücksichtigen (S. 3 f. Ziff. 4). Ebenso wenig würden belastende Verhältnisse am Arbeitsplatz, Stresssituationen oder ein nicht den Vorstellungen der versicherten Person entsprechendes Betriebsklima für die Annahme einer Unzumutbarkeit genügen. Es sei zwar nachvollziehbar, dass sich der Beschwerdeführer in der herausfordernden und zeitlich intensiven Situation mehr Unterstützung von der Arbeitgeberin gewünscht habe, es habe sich bei ihm aber um eine Führungsperson gehandelt, von welcher auch in anspruchsvollen Verhältnissen Eigenständigkeit und Mehraufwand habe erwartet werden könne. Gemäss dem Protokoll der Arbeitgeberin vom 22. September 2023 sei in den Beschwerdeführer sodann bereits mehr investiert worden, als dies bei anderen Teamleitern erforderlich gewesen sei

(S. 4 f. Ziff. 5). Des Weiteren habe er kein ärztliches Zeugnis für die von ihm im Zusammenhang mit der Kündigung geltend gemachten gesundheitlichen Gründen vorgelegt (S. 5 Ziff. 6). Der Beschwerdeführer habe damit das Arbeitsverhältnis von sich aus

aufgelöst, obwohl ihm keine neue Stelle zugesichert gewesen sei und ihm das Verbleiben an der Arbeitsstelle zumutbar gewesen wäre .

Aufgrund der glaubhaft geltend gemachten schwierigen Situation am Arbeitsplatz erscheine eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 31

Tagen

als angemessen, was deutlich unter der durchschnittlichen Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bei schwerem Verschulden liege (S. 5 f. Ziff. 8 ff.). 2.2

Der Beschwerdeführer machte demgegenüber geltend (Urk. 1), die in Frage stehende Kündigung sei von seiner Vorgesetzten bewusst in Kauf genommen respektive sogar provoziert worden, um sich selbst möglichst frei von Massnahmen halten zu können. Entsprechend sei davon auszugehen, dass genügend habe passieren müssen, damit es zur Kündigung gekommen sei und ihm deshalb ein weiterer Verbleib definitiv nicht mehr zumutbar gewesen sei. Der Beschwerdeführer habe sich mehrfach darum bemüht und sei über weite Strecken über seine Grenzen hinaus gegangen, wobei im Zeitpunkt der Kündigung die Grenze überschritten gewesen sei und ein Verbleib seiner Gesundheit wegen definitiv nicht mehr zumutbar gewesen sei (S. 1 f.) . Im Weiteren führte er aus, die Beziehungen zwischen ihm und der Arbeitgeberin hätten sich derart verschlechtert, dass das gegenseitige Vertrauen gebrochen gewesen sei und er vor Zeugen mehrmals angeschrien und diffamiert worden sei und die Arbeitgeberin respektive die direkte Vorgesetzte ihrer Fürsorgepflicht nicht nachgekommen sei. Aufgrund der von der Arbeitgeberin ausgesprochenen Mahnung und der damit angedrohten Kündigung sei bei ihm - als sich bereits an seinem Limit befindlichen Arbeitnehmer – ein weiterer enormer Druck verursacht worden. Die zur Zielerreichung und damit zur Abwendung einer Kündigung gesetzten Vorgaben seien schlicht nicht erreichbar gewesen. Seine Aussage, er habe an das Erreichen der Ziele geglaubt, sei aus Angst vor einer Kündigung in einem bereits zerrütteten Vertrauensverhältnis und unter der damals formulierten Bedingung der Begleitung der Parteien durch einen Coach erfolgt. Ferner habe der Umstand, dass eine Kündigung durch den Arbeitnehmer vor der Kündigung seitens der Arbeitgeberin ratsam sei, zusätzlich grossen Druck erzeugt (S. 2). Der Beschwerdeführer wies weiter darauf hin, dass er die einzige Person gewesen sei, die zur HR-Abteilung neu hinzugestossen sei , und welche zudem die Aufgabe gehabt habe, ein Team mit vier Personen aufzubauen , und sich um sämtliche im Zusammenhang mit einem «Change» stehenden internen Ansprüchen und Gegebenheiten kümmern müssen. Per Monatsende Oktober habe die Sollarbeitszeit 85 Stunden (exklusive Ferien) betragen, weshalb der letzte Arbeitstag – bei Kündigung per Ende November – bereits am 3. November 2023 gewesen sei. Die punktuell geschilderten Ereignisse würden nur einen kleinen Teil der Situation wiedergeben und die genannten Ereignisse müssten zwecks Erfassung der tatsächlichen Last maximiert werden. Die Beschwerdegegnerin habe denn auch die emotionale Last beim Beschwerdeführer grösstenteils ausser Acht gelassen. Er habe sich immer noch aus Verantwortung gegenüber dem Team und der Arbeitgeberin dazu verpflichtet gefühlt, auf eine externe totale Krankschreibung durch einen Arzt zu verzichten, um der Arbeitgeberin in der Ausnahmesituation mit dem unterbesetzten Team weiterhin zur Verfügung zu stehen und auch in der Hoffnung der Anerkennung dieses Einsatzes im Arbeitszeugnis (S. 3). Vor diesem Hintergrund sei vorliegend von einem leichten oder maximal mittelschweren Verschulden (unterste Skala) auszugehen. Die Ombudsstelle der Stadt Z .___ habe schliesslich bestätigt, dass Handlungsbedarf hinsichtlich der Abteilung, in welcher der

Beschwerdeführer gearbeitet habe, erkannt und die Stelle der HR-Leiterin mittlerweile ausgeschrieben worden sei (S.

4). 2.3

Strittig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer zu Recht für die Dauer von 31 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde. 3.

3.1

Unbestrittenermassen kündigte der Beschwerdeführer das Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin am 29. September respektive

6. Oktober 2023

per 31. Oktober beziehungsweise 30. November 2023 (Urk. 6/164-165, Urk. 6/220), ohne dass ihm eine andere Arbeitsstelle zugesichert war (Urk. 6/162 Ziff. 5). Die Rechtmässigkeit der Einstellung in der Anspruchsberechtigung ist daher unter dem Blickwinkel der Zumutbarkeit des Verbleibens an der damaligen Arbeitsstelle zu beurteilen (vgl. E. 1.2-1.3). 3.2

Mit Verfügung vom 15. Dezember 2022 (Urk. 6/197-198) wurde der Beschwerdeführer bei der Arbeitgeberin als Leiter Recruiting + Employer Branding angestellt. Seine Aufgaben umfassten insbesondere den Aufbau und die Einführung eines professionellen und modernen Recruitings /Personalmarketings, die Weiterentwicklung von Beschaffungskanälen und des Rekrutierungsprozesses , die Mitentwicklung/Umsetzung eines Employer -Branding-Konzepts sowie die Mitarbeit an der strategischen Weiterentwicklung als Mitglied der Abteilungsleitung HR (Urk. 6/124).

Am 9. August 2023 (21.32 Uhr ; Urk. 6/90-92) , machte der Beschwerdeführer per Email gegenüber A.____ , B.____ und C.____ seinen Unmut über die fehlende gemeinsame Ausrichtung

sowie

die unterschiedliche Gewichtung

und Perspektiven

der HR-Ressourcen kund , wobei er namentlich auf das Spannungsfeld der im Rahmen des Recruiting auftretenden Bedürfnisse von Kunden und Kundinnen, der HR-Organisation und der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hin wies . Die extreme Ausrichtung auf die Kundenbedürfnisse habe unter anderem dazu beigetragen, dass das Volumen in den letzten sechs Monaten teilweise nicht mehr habe gestemmt werden können und dann stets Mitarbeiter seines Teams hinzugezogen worden seien, was zu Unzufriedenheit in seinem Team geführt habe. Der Beschwerdeführer wies ferner auf die Überzeit einer bestimmten Mitarbeiterin seines Teams hin. Schliesslich bat er A.____ um aktives Feedback, das Kommunizieren von quantitativen Erwartungen, einen Beitrag zur konstruktiven Lösungsfindung und um Deeskalation in herausfordernden Gesprächen.

In seiner E -M ail vom 9. August 2023 (21.34 Uhr ; Urk. 6/ 89-90) an B.____ und C.____ hielt der Beschwerdeführer unter anderem fest, dass er das gestrige Meeting nicht als Eskalation erachte und die Situation für ihn aktuell mess- und berechenbar und damit in Ordnung sei.

Am 22. September 2023 sprach die Arbeitgeberin gegenüber dem Beschwerdeführer eine schriftliche Mahnung (Urk. 6/94-95) aus, da seine Leistungen und sein Verhalten ihren Anforderungen nicht genügen würden. Gleichzeitig machte sie ihm Zielvorgaben (Urk. 6/96-102)

und setzte eine Bewährungsfrist vom 25.

September bis 24. November 2023 an, in welcher es zu einer hinreichenden Besserung seiner Leistungen kommen müsse. Die Arbeitgeberin erwarte, dass der Beschwerdeführer alle aufgeführten Ziele erreiche und sich ganzheitlich bewähre, andernfalls werde das Arbeitsverhältnis mit ihm beendet (Urk. 6/94-95). Im Rahmen der Anhörung zur Mahnung am 22. September 2023 (Urk. 6/104-106) hielt der Beschwerdeführer fest, dass er an der Grenze seiner Ressourcen stehe, er jedoch weiterhin glaube, die gesetzten Ziele erreichen zu können. Er habe aber Bedenken, ob es kulturell passe. Die Zusammenarbeit mit den Kunden müsste machbar sein und er wolle Stabilität erreichen. In der gleichentags protokollierten Stellungnahme des Beschwerdeführers zur Mahnung (Urk. 6/105-106) wurde insbesondere festgehalten, er habe betont, dass er mehr leiste als gefordert und oft bis spät abends arbeite und dass dies

– wenn die Ansprüche weiterhin im gleichen Ausmass bleiben würden – für ihn eine Überforderung darstellen würde. Im Weiteren sei das Vertrauen momentan für beide Seiten schwierig und es bestünden unterschiedliche Ansichten betreffend Priorisierung. In seiner Stellungnahme vom 25. September 2023 zum

Protokoll vom 22. September 2023 (Urk. 6/107-109) präzisierte der Beschwerdeführer, er sehe sich in seinen Ressourcen gefordert. Der Umgang mit den aktuellen Herausforderungen im HR-Leitungsteam – und nicht die Herausforderungen per se – sei in Anbetracht der zu erreichenden Ziele und hohen Erwartungen nicht optimal und frustriere ihn. Er hinterfrage nicht, ob es kulturell passe, sondern ob es wertetechnisch in dieser Konstellation stimme, da ihm für die Arbeitswelt wichtige Werte in der aktuellen Zusammenarbeit des HR-Leitungsteams fehlen würden. Im Weiteren hielt er fest, das Protokoll vom 22. September 2023 sei insofern falsch, als dass er damals gesagt habe, dass er mehr leiste als vereinbart und nicht als gefordert. Dies betreffe einerseits Überzeiten, andererseits Themenbereiche, welche nicht in seiner Verantwortung liegen würden. Er habe sich wiederholt engagiert, eine gemeinsam geteilte Haltung in der Zusammenarbeit der HR BP's und Recruiter zu implementieren. Aufgrund der ausgebliebenen erhofften Ergebnisse habe er in seiner E-Mail vom 9. August 2023 an C.____ und B.____ festgehalten, wo die Herausforderungen liegen würden und welche Unterstützung er brauche, um diese anzugehen. Er habe diesbezüglich bis heute keine explizite Unterstützung erfahren. Es seien nicht die Ansprüche an die quantitative Arbeit, welche er tendenziell als überfordernd empfinde, sondern die Kombination aus hoher Erwartung, fehlender Unterstützung und herausfordernder Ausgangslage im Sinne einer nicht frühzeitig bearbeiteten gemeinsamen Stossrichtung für den Change des HR.

Am 25. September 2023 (Urk. 6/103) verlangte der Beschwerdeführer von C.____ und B.____ die Präzisierung gewisser Zielvorgaben und fragte nach, weshalb als Bewährungsfrist zwei Monate angesetzt worden seien. Des Weiteren wünsche er zusätzliche Zwischentermine für die Beurteilung und gemeinsame Besprechungen.

Mit E-Mail vom 29. September 2023 (Urk. 6/164-165) kündigte der Beschwerdeführer das Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin per Ende Oktober 2023. Dabei hielt er

insbesondere fest, dass das Arbeitsvolumen nun zu hoch sei. Entscheidend sei dabei jedoch der Umgang miteinander. Er habe diese Woche gezwungenermaßen seine diesbezüglichen Grenzen gegenüber C.____ formuliert und dennoch gebe es bereits wieder Beispiele in der Zusammenarbeit, welche weit weg von jenen Werten seien, welche eine gute Führungs- und Unternehmenskultur und ein professionelles Miteinander sicherstellen würden. Des Weiteren sei er bis dato auch seine Anfrage betreffend Anpassung des Protokolls bezüglich Mahnung sowie seine Ergänzung der diesbezüglichen Kommentare nicht beantwortet worden. Er wies ferner darauf hin, dass die nächsten zwei Wochen aufgrund von Absenzen mehrerer Mitarbeiterinnen sehr viel von ihm fordern würden, wobei es mit seinem Verständnis von einem guten Miteinander nicht vereinbar sei, für so viel Einsatz eine derartige Geringschätzung zu erfahren. Aufgrund der jüngsten Erfahrungen in der Zusammenarbeit habe er kein Vertrauen mehr darin, dass es einen Punkt gebe, an welchem auf ihn als Menschen Rücksicht genommen werde. Der Beschwerdeführer führte sodann aus, dass er die Zielvorgabe betreffend zielführende und unterstützende Betreuung der Linie (keine negativen Rückmeldungen zur Begleitung im Prozess) in den nächsten zwei Wochen nicht erfüllen könne, was laut Zielvereinbarung zur Kündigung führe. Es sei offensichtlich, dass die aktuelle Situation selbst bei höchstem Einsatz zu Feedbacks der Linie führe, wobei er dem Urteil [von C.____] darüber, für welche Feedbacks der Linie seine Ressourcen oder seine persönliche Leistung verantwortlich sei, nicht vertrauen könne. Gestützt darauf und auf weitere Beispiele könne er nicht mehr darauf vertrauen, dass der Zweck der Mahnung effektiv in der Herbeiführung einer Besserung der Situation liege, nach welcher das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden könne. Um für sich selbst einer Überlastung vorzubeugen und sich aus dieser negativen Spirale herauszunehmen, bleibe ihm in dieser Lage einzig die Kündigung per Ende Oktober 2023. Er sei aber offen für Gespräche, die Kündigung auf Ende November 2023 festzulegen, um das operative Geschäft und das Team in dieser schwierigen Phase weiter zu begleiten und die neue(n) Person(en) einzuarbeiten, wobei Voraussetzung dafür eine Rückkehr zu einem wertschätzenden Miteinander sei, was auch bedeute, dass Feedback bezüglich Auslastung ernst genommen und Verantwortung seitens der Arbeitgeberin übernommen werde.

Im Fragebogen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer (Urk. 6/162) gab der Beschwerdeführer als Grund für die Auflösung eine Überlastung an. Es habe sich eine gefährliche Zuspitzung der über einen längeren Zeitraum anhaltenden Überlastung ergeben, wobei seitens der Arbeitgeberin Fürsorgepflichten verletzt worden seien. Seine Kündigung sei [von der Arbeitgeberin] wissentlich in Kauf genommen respektive erzwungen worden (Ziff. 2 f.).

Am 6. Oktober 2023 (Urk. 6/220) kündigte der Beschwerdeführer das Arbeitsverhältnis unter Hinweis auf die in der E-Mail vom 29. September 2023 genannten Gründe per Ende November 2023. 3.3

3.3.1

Aus dem Kündigungsschreiben vom 29. September 2023 (Urk. 6/164-165)

ergibt sich, dass der Beschwerdeführer die Kündigung im Wesentlichen mit dem Fehlen von Werten, welche seiner Einschätzung nach eine gute Führungs-/Unternehmenskultur sowie ein professionelles Miteinander sicherstellen, dem Mangel eines wertschätzenden und partnerschaftlichen Umgangs untereinander, der Geringschätzung für den von ihm erbrachten Einsatz, dem Ignorieren seines Feedbacks betreffend Aus-/Überlastung und

grundsätzlich mit dem fehlenden Vertrauen zwischen ihm und seiner Vorgesetzten begründete.

Mangelndes Vertrauen, kulturelle Unterschiede ,
fehlende

Unternehmenswerte sowie generell Unstimmigkeiten in der Zusammenarbeit mit den HR PBs waren denn auch bereits im Zusammenhang mit der E-Mail des Beschwerdeführers vom 9. August 2023 sowie der Mahnung vom 22. September 2023 ein Thema (Urk. 6/89-90 , Urk.

6/104-105, Urk. 6/107-09 ; vgl. auch 6/93) .

Rechtsprechungsgemäss vermögen indes ein schlechtes respektive gespanntes Arbeitsklima , Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten und Arbeitskollegen

oder Überzeiten keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen (Urteil des Bundesgerichts 8C_12/2010 vom 4. Mai 2010 E. 3.1 mit weiteren Hinweisen; Kupfer Bucher B., Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Auflage, S. 208).

Nach dem Gesagten kann im Lichte der eingangs dargelegten bundesgerichtlichen Rechtsprechung , wonach bei der Frage der Unzumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz ein strenger Massstab anzulegen ist (vgl. E. 1.3), unter Würdigung sämtlicher Umstände nicht davon ausgegangen werden, dass dem Beschwerdeführer die Fortführung des Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt der Kündigung nicht mehr zumutbar gewesen wäre. 3.3.2

Daran vermag der Hinweis des Beschwerdeführers, seine Vorgesetzte habe seine Kündigung bewusst in Kauf genommen respektive provoziert (Urk. 1 S. 1), nichts zu ändern. Hinweise auf eine solche Inkaufnahme oder gar Provokation der Arbeitgeberin können den Akten nicht entnommen werden. Insbesondere ist in der schriftlichen Mahnung vom 22. September 2023 kein solches Verhalten zu erblicken, nachdem die darin für den Beschwerdeführer formulierten Zielvorgaben und angesetzte Bewährungsfrist angemessen erscheinen und der Beschwerdeführer weder die Zielvorgaben als solche noch

deren fristgemässe Erfüllbarkeit weder am 22. September 2023 noch in seinen Stellungnahmen vom 25. September 2023 (Urk. 6/107-109 , Urk. 104-106, Urk. 6/103) in Frage stellte . Er verlangte lediglich die Präzisierung gewisser Zielvorgaben und gab im Übrigen an, dass ihn die Herausforderungen im HR-Leitungsteam und nicht die Arbeit per se respektive die quantitative Arbeit belaste. Im Kündigungsschreiben vom 29. September 2023 hielt er zwar fest, dass er die Vorgabe betreffend keine negativen Rückmeldungen zur Begleitung im Prozess in den nächsten zwei Wochen nicht einhalten könne (Urk. 6/164-165) , dabei handelt es sich aber lediglich um eine von mehreren Messkriterien einer Zielvorgabe (vgl. Urk. 6/96-98) .

Was den Hinweis des Beschwerdeführers angeht, ihm sei auch ein bloss vorübergehender Verbleib an der Arbeitsstelle aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar gewesen (Urk. 1 S. 1 f. ; vgl. auch S. 3) , ist darauf hinzu weisen, dass rechtsprechungsgemäss gesundheitliche Beschwerden, solange sie nicht ärztlich attestiert worden sind, keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses begründen (vgl. E. 1.3) . Ein entsprechendes Arzteugnis findet sich vorliegend nicht in den Akten , weshalb die vom

Beschwerdeführer geltend gemachten gesundheitlichen Probleme nicht belegt sind.

Im Zusammenhang mit dem Einwand des Beschwerdeführers, das Vertrauen zwischen ihm und der Arbeitgeberin sei gebrochen gewesen und die Beziehungen hätten sich derart verschlechtert, dass der Verbleib an der Arbeitsstelle unzumutbar gewesen sei (Urk. 1 S. 2), ist daran zu erinnern, dass ein schlechtes Verhältnis zum Vorgesetzten oder zu Arbeitskollegen und damit einhergehendes fehlendes Vertrauen keine Unzumutbarkeit zu begründen vermag (vgl. E. 3.3.1). Im Übrigen hat der Beschwerdeführer bereits im Kündigungsschreiben vom 29. September 2023 (Urk. 6/164-165) angeboten, nicht nur bis Ende seiner ordentlichen Kündigungsfrist am 31. Oktober 2023 bei der Arbeitgeberin zu verbleiben, sondern darüber hinaus bis Ende November 2023 zu arbeiten. In der Folge wurde im Schreiben des Beschwerdeführers vom 6. Oktober 2023 (Urk. 6/220) denn auch eine Kündigung per Ende November 2023 erwähnt.

Betreffend den Hinweis, die schriftliche Mahnung vom 22. September 2023 habe den Druck auf eine bereits am Limit laufende Person nochmals enorm erhöht (Urk. 1 S. 2), ist Folgendes festzuhalten: In den E-Mails des Beschwerdeführers vom 9. August 2023 (Urk. 6/89-92) wurde zwar auf die fehlende gemeinsame Ausrichtung sowie unterschiedliche Gewichtung und Perspektiven der HR-Ressourcen hingewiesen, gleichzeitig hielt er aber fest, dass die Situation nicht eskaliert und aktuell mess- und berechenbar und damit für ihn in Ordnung sei. Auch im Zusammenhang mit der Mahnung vom 22. September 2023 gab er an, dass er – obwohl er an der Grenze seiner Ressourcen stehe – weiter daran glaube, die gesetzten Ziele zu erreichen (Urk. 6/104-106).

Der Beschwerdeführer war gemäss eigenen Angaben deshalb in seinen Ressourcen gefordert, da ihm der Umgang mit den aktuellen Herausforderungen im HR-Leitungsteam und nicht die Ansprüche an seine quantitative Arbeit frustrierte. Auf diese sogenannten spontanen «Aussagen der ersten Stunde» ist abzustellen, denen in beweismässiger Hinsicht grösseres Gewicht zukommt als späteren Darstellungen, die bewusst oder unbewusst von nachträglichen Überlegungen versicherungsrechtlicher oder anderer Art beeinflusst sein können (BGE 143 V 168 E. 5.2.2, 121 V 45 E. 2a, je mit weiteren Hinweisen).

Im Weiteren geht die Annahme des Beschwerdeführers, wonach er aufgrund der Mahnung mit der damit verbundenen Kündigungsandrohung definitiv davon ausgehen müsse, dass eine Kündigung seitens der Arbeitgeberin erfolgen werde, fehl. Die Arbeitgeberin hat dem Beschwerdeführer am 22. September 2023 weder eine Kündigung ausgesprochen, noch bestehen Hinweise dafür, dass er von dieser zur Selbstkündigung gedrängt wurde.

Bezüglich des Hinweises des Beschwerdeführers, er habe per Ende Oktober 2023 insgesamt 85 Stunden Überzeit akkumuliert (Urk. 1 S. 3), ist festzuhalten, dass die Überstunden hauptsächlich in den Monaten März (21.25 Stunden), Juni (44.13) und (nach erfolgter Kündigung) im Oktober 2023 (27.02) generiert wurden und Überzeit teilweise durch Reduktion der Arbeitszeit in anderen Monaten oder Bezug von Freitagen reduziert werden konnte (Urk. 6/125-133).

Der Beschwerdeführer machte im Weiteren geltend, dass zur Erfassung der Gesamtheit des unzumutbaren Arbeitsverhältnisses davon auszugehen sei, dass die geschilderten punktuellen Ereignisse nur einen kleinen Teil der Situation wiedergeben würden und zwecks Einordnung seiner tatsächlichen Belastung diese Eindrücke zu maximieren seien (Urk. 1 S. 3). Diesbezüglich ist darauf hinzuweisen, dass sich die Arbeitslosenkasse und

das Gericht aus Gründen der Rechtssicherheit nicht mit blossen Behauptungen begnügen darf, sondern zweck dienliche Beweismittel zur Beurteilung der Unzumutbarkeit benötigt, welche die versicherte Person im Rahmen der ihr obliegenden Mitwirkungspflicht beim Abklären des Sachverhalts beizubringen hat (BGE 124 V 234 E. 4b.bb). Der blosser Verweis des Beschwerdeführers auf eine Maximierung der von ihm geschilderten Ereignisse – welche, wie bereits erwähnt, für sich allein keine Unzumutbarkeit zu begründen vermögen – genügt daher nicht.

Was das Ausmass der vom Beschwerdeführer geltend gemachten emotionalen Last betrifft (Urk. 1 S. 3), ist zu berücksichtigen, dass rechtsprechungsgemäss ein objektiver Massstab zur Beurteilung der Zumutbarkeit einer Arbeitsstelle anzuwenden ist (Urteil des Bundesgerichts 8C_513/2018 vom 7. November 2018 E. 4.2), weshalb subjektive Aspekte in den Hintergrund zu rücken haben.

Für die vom Beschwerdeführer erwähnte Bestätigung der Ombudsstelle der Stadt Z. ____ betreffend Handlungsbedarf hinsichtlich der HR-Abteilung der Arbeitgeberin (Urk. 1 S. 4) fehlen in den Akten

entsprechende Belege. Im Weiteren ist nicht nur der Umfang des entsprechenden Handlungsbedarfs unklar, sondern auch, inwiefern die Zumutbarkeit der Arbeitsstelle des Beschwerdeführers dadurch beeinflusst wurde. Gleiches gilt für die vom Beschwerdeführer erwähnte Ausschreibung der Stelle der HR-Leiterin der Arbeitgeberin. 3.4

Der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG (vgl. E. 1.2) ist demzufolge erfüllt. 4. 4.1

Zu prüfen bleibt die Dauer der Einstellung, insbesondere der Grad des dafür massgebenden Verschuldens.

Vorwegzuschicken ist dabei, dass bei der Überprüfung der Angemessenheit der verfügbaren Einstellungsdauer der Grundsatz zu beachten ist, dass das Sozialversicherungsgesetz sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund – namentlich indem ein im Verwaltungsverfahren noch unbeachtet gebliebener Umstand Rechnung getragen wird – an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen darf (Urteil des Bundesgerichts C 23/07 vom 2. Mai 2007 E. 2). 4.2

4.2.1

Ein schweres Verschulden liegt nach Art. 45 Abs. 4 AVIG vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldigen 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 entschuldigen 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).

Der Beschwerdegegnerin ist

beizupflichten, dass das Verschulden des Beschwerdeführers vorliegend schwer wiegt.

Letzterer war an seiner Arbeitsstelle nicht einer schwierigen oder gar aussergewöhnlichen Situation ausgesetzt. Daran ändert der Umstand nichts, dass er in der bereits bestehenden HR-Abteilung der Arbeitgeberin ein neues Team mit Fokus Rekrutierung und Personalmarketing aufzubauen hatte, wobei ein solcher Aufbau insbesondere zu Beginn regelmässig mit besonderen Herausforderungen und entsprechender Überzeit verbunden sein kann. Dabei sind auch solche wie vom Beschwerdeführer beschriebene Spannungen und Meinungsverschiedenheiten zwischen einzelnen HR-Abteilungen, deren Leitern und den Vorgesetzten nicht unüblich. Diesbezüglich ist zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer bei der Arbeitgeberin in einer leitenden Funktion angestellt und Mitglied der HR-Abteilungsleitung war (vgl. E. 3.1). Des Weiteren ist dem Umstand Rechnung zu tragen, dass er am 22. September 2023 wegen Nichterfüllung mehrerer Zielvorgaben seitens der Arbeitgeberin schriftlich gemahnt wurde (vgl. E. 3.2).

Vor diesem Hintergrund liegen keine objektiven oder subjektiven Gegebenheiten vor, die das Verschulden des Beschwerdeführers als bloss mittelschwer oder leicht erscheinen liessen. Die Möglichkeit einer Unterschreitung der bei Aufgabe einer zumutbaren Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle

vorgesehenen Einstellungsdauer von 31 bis 60 Tagen fällt daher ausser Betracht (BGE 130 V 125 E. 3.2 und E. 3.4.3). 4.2.2

Im Bereich des schweren Verschuldens ist nach der Rechtsprechung als sachgemässer Ausgangspunkt für die individuelle Verschuldensbeurteilung grundsätzlich ein Mittelwert in der von 31 bis 60 Tagen reichenden Skala zu wählen. Weil gemäss Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV die Einstellung in der Anspruchsberechtigung bei schwerem Verschulden zwischen 31 und 60 Tagen dauert, ist auch im vorliegenden Fall der innerhalb dieser Bandbreite liegende Mittelwert von 45 Einstellungstagen grundsätzlich angemessen (Urteil des Bundesgerichts 8C_342/2017 vom 28. August 2017 E. 4.5.2). Ausgehend hiervon berücksichtigte die Beschwerdegegnerin

die schwierige Situation am Arbeitsplatz (zahlreiche Überstunden) insofern, als sie die Einstelldauer mit 31 Tagen im untersten Bereich des schweren Verschuldens festlegte. Dies entspricht auch dem Richtmass für diesen Tatbestand gemäss den Verwaltungsweisungen des Staatssekretariats für Wirtschaft Seco

(Einstellraster für ALK in: AVIG-Praxis ALE [vom 1. Juli 2025] Ziff. D 75 1.D). Damit liegen keine triftigen Gründe vor, um in das Verwaltungsermessen einzugreifen.

4.3

Der angefochtene Entscheid ist damit nicht zu beanstanden, weshalb die Beschwerde abzuweisen ist. 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, zuzu stellen.

Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweis mittel 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 EinzelrichterDie Gerichtsschreiberin GräubSchleiffer Marais

E. 6

Tagen in der Anspruchsberechtigung ein. Die dagegen am 25. März 2024 erhobene Einsprache des Versicherten (Urk. 8 / 156-157) wies die Arbeitslosen kasse mit Entscheid vom 12. September 2024 ab (Urk. 2). 2.

Dagegen erhob der Versicherte am

E. 10

Oktober 2024 Beschwerde (Urk. 1) und beantragte die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 12. September 2024 und eine Reduktion der Einstelltage gestützt auf ein leichtes bis maximal mittel schweres Selbstverschulden seiner Arbeitslosigkeit (S. 1). Mit Beschwerdeantwort vom 13. November 2024 (Urk. 5) schloss die Beschwerdegegnerin auf Abweisung der Beschwerde, was dem Beschwerdeführer am 14. November 2024 zur Kenntnis gebracht wurde (Urk. 8). Der Einzelrichter zieht in Erwägung: 1.

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