

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00247

vom 30. Mai 2025

ZH Sozialversicherungsgericht, 2025-05-30, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2024.00247

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00247 du 30 mai 2025

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00247 del 30 maggio 2025

Erwägungen

E. 1

X.____, geboren 1974, arbeitete zuletzt seit dem 4. November 2019 als Senior Consultant bei der Y.____ (vormals Z.____), ehe er das Arbeitsverhältnis am 1. Mai 2024 per 30. August 2024 kündigte. Das Arbeitsverhältnis wurde schliesslich einvernehmlich per 31. Juli 2024 beendet (Urk. 9/42; Urk. 9/52; Urk. 9/55). Am 2. Juli 2024

meldete er sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Zürich Hardturmstrasse zur Arbeitsvermittlung an und beantragte ab dem 1. August 2024 Arbeitslosenentschädigung (Urk. 9/54; Urk. 9/58).

Mit Verfügung vom 19. September 2024 (Urk. 9/31) stellte die Syna Arbeitslosenkasse den Versicherten wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab dem 1. August 2024 für 36 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Die dagegen vom Versicherten erhobene Einsprache (Urk. 9/20) wies die Syna Arbeitslosenkasse mit Einspracheentscheid vom 29. November 2024 (Urk. 9/10 = Urk. 2) ab.

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 selbstverschuldet, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit. b der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung, 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 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).

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).

Ein schweres Verschulden liegt nach Art. 45 Abs. 4 AVIV vor, wenn die versicherte Person ohne entschuldbaren Grund eine zumutbare Arbeitsstelle ohne Zusicherung einer neuen Arbeitsstelle aufgegeben (lit . a) oder eine zumutbare Arbeit abgelehnt hat (lit . b). Liegen besondere Umstände im Einzelfall vor, kann dieser Rahmen unterschritten werden.

Vorausgesetzt ist dabei ein entschuldbarer Grund, der - ohne zur Unzumutbarkeit zu führen - das Verschulden als lediglich mittelschwer oder leicht erscheinen lässt. Dieser kann die subjektive Situation der betroffenen Person (etwa gesundheitliche Probleme, familiäre Situation, Religionszugehörigkeit) oder eine objektive Gegebenheit (zum Beispiel die Befristung der Stelle) beschlagen (Urteil des Bundesgerichts 8C_24/2021 vom 10. Juni 2021 E. 3.2.1 mit Hinweis auf BGE 130 V 125 E. 3.5, vgl. auch Urteil des Bundesgerichts 8C_342/2017 vom 28. August 2017 E. 4.3).

E. 2

S. 2).

E. 2.1

Die Beschwerdegegnerin begründete die Einstellung in der Anspruchsberechtigung damit, dass der Beschwerdeführer aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht keinen entschuldbaren Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses habe geltend machen können. Die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses wäre ihm zumindest bis zum Auffinden einer neuen Anstellung zumutbar gewesen. Er sei deshalb für 36 Tage in der Anspruchsberechtigung einzustellen (vgl. Urk.

E. 2.2

Demgegenüber stellte sich der Beschwerdeführer im Wesentlichen auf den Standpunkt, die ehemalige Arbeitgeberin habe ihn ab Februar 2024 unter Druck gesetzt und manipuliert, um von ihm Tätigkeiten zu verlangen, die seine ethischen Grundsätze verletzen würden. Als er sich geweigert habe, sei ihm mit Kündigung gedroht worden. Das Arbeitsumfeld sei zunehmend missbräuchlich und respektlos geworden, so dass er seine persönliche Gesundheit, seine Integrität und seine beruflichen Prinzipien über eine unzumutbare Beschäftigung gestellt habe . So sei er beispielsweise unter Druck gesetzt worden, vertrauliche Kundeninformationen weiterzugeben . Zudem sei ihm mit Kündigung gedroht worden, wenn er informelle Erwartungen nicht erfülle. Auch habe die ehemalige Arbeitgeberin von ihm verlangt, seine eigenen Aufträge zu sichern, wodurch er effektiv für die abrechenbaren Stunden verantwortlich geworden sei. Die gestellten Anforderungen hätten gegen ethische Grundsätze und die Vertraulichkeit verstossen .

Es sei ihm deshalb nicht mehr zumutbar gewesen, diesen nachzukommen (vgl. Urk. 1 S. 1 f f.).

E. 2.3

Strittig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer infolge selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit zu Recht für die Dauer von 36 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt wurde.

E. 3.1

Aktenkundig ist, dass der Beschwerdeführer seit dem 4. November 2019 als Senior Consultant bei der Y.____

(vormals Z.____) in einem Vollzeitpensum angestellt war und das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 1. Mai 2024 per 30. August 2024 kündigte. Das Arbeitsverhältnis wurde schliesslich einvernehmlich per 31. Juli 2024 beendet (Urk. 9/42; Urk. 9/44 S. 1 Ziff. 1-3, Ziff. 10; Urk. 9/52; Urk. 9/54 S. 2 Ziff. 14-19; Urk. 9/55). Im Zeitpunkt der Kündigung war ihm unbestrittenermassen noch keine andere Stelle zugesichert. Es ist deshalb zu prüfen, ob ihm der Verbleib an der bisherigen Arbeitsstelle im Zeitpunkt der Kündigung zumutbar war oder nicht (vorstehend E. 1.2).

E. 3.2

Dem in Englisch verfassten Kündigungsschreiben vom 1. Mai 2024 (Urk. 9/52) ist kein Kündigungsgrund zu entnehmen. Im Antrag auf Arbeitslosenentschädigung vom 28. Juli 2024 (Urk. 9/54) gab der Beschwerdeführer sodann als Grund an, dass die Arbeitgeberin mit seiner Leistung beim letzten Projekt (Kunden) nicht zufrieden gewesen sei. Die Arbeitgeberin habe Schwierigkeiten gehabt, geeignete Aufträge für ihn zu finden. Er sei unzufrieden gewesen, weil ihm keine Karrieremöglichkeiten geboten worden seien und die Arbeitgeberin ihm Coaching- und Schulungsmöglichkeiten verweigert habe (S. 2 Ziff. 20).

In der im Rahmen des rechtlichen Gehörs eingereichten Stellungnahme zum Kündigungsgrund vom 20. August 2024 (Urk. 9/36) erklärte der Beschwerdeführer, dass die Beziehung zu seinen Vorgesetzten aufgrund von wiederholtem Mobbing, Belästigung und Unglauben an seine Kompetenzen angespannt gewesen sei. Dieses Verhalten habe eine feindselige Arbeitsumgebung geschaffen, welche sich auf sein Wohlbefinden und seine Produktivität ausgewirkt habe. Auch habe das Unternehmen über viereinhalb Jahre hinweg keinerlei Schulungen oder Coaching-Möglichkeiten angeboten. Dieser Mangel an Unterstützung habe sein Wachstum und seine berufliche Entwicklung beeinträchtigt. Er habe vor Herausforderungen gestanden ohne angemessene Anleitung oder Hilfe. Trotz seiner Kompetenzen und Kenntnisse habe das Unternehmen zudem Schwierigkeiten gehabt, geeignete Aufgaben und Projekte für ihn zu finden, was seine Arbeitszufriedenheit und Gesamtleistung beeinträchtigt habe. Ausserdem habe ihn sein Vorgesetzter zu Unrecht für die Beendigung der letzten Tätigkeit beim Kunden verantwortlich gemacht. Trotz gegenteiliger Beweise sei dies ausschliesslich seiner Leistung zugeschrieben worden, was sich negativ auf seinen beruflichen Ruf ausgewirkt habe. Angesichts der geringen Grösse des Unternehmens sei ein Wechsel des Vorgesetzten nicht möglich gewesen, weshalb nur die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses geblieben sei. Die kumulative Wirkung dieser Probleme habe zu erheblichem arbeitsbedingtem Stress und Angstzuständen geführt, welche die Leistungsfähigkeit beeinträchtigt hätten.

E. 3.3

Die vom Beschwerdeführer vorgebrachten Gründe für die erfolgte Kündigung vermögen nicht aufzuzeigen, dass ihm der Verbleib an dieser Arbeitsstelle bis zum Auffinden einer

anderen Stelle nicht zugemutet werden konnte. Die Schilderungen des Beschwerdeführers lassen erkennen, dass es zwischen ihm und seinem Vorgesetzten zu Spannungen gekommen ist. Inwiefern er durch den Vorgesetzten gemobbt wurde, hat der Beschwerdeführer indessen nicht detailliert ausgeführt und auch keine entsprechenden Beweise eingereicht. Ein schlechtes Arbeitsklima und Meinungsverschiedenheiten mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen vermögen grundsätzlich keine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu begründen (vorstehend E. 1.3). Die aufgrund der angespannten Situation angedeuteten gesundheitlichen Probleme des Beschwerdeführers werden durch keinen ärztlichen Bericht belegt. Dass eine vorübergehende Weiterbeschäftigung bei der bisherigen Arbeitgeberin bis zum Auffinden einer neuen Anstellung medizinisch unverantwortbar gewesen wäre, ergibt sich daher nicht.

Schliesslich kann aufgrund der geltend gemachten

Unzufriedenheit des Beschwerdeführers infolge des fehlenden Angebots an Karrieremöglichkeiten, Schulungen und Coaching ebenfalls nicht auf eine Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses geschlossen werden. Aufgabe der Arbeitslosenversicherung ist nicht die Optimierung beziehungsweise Sicherstellung von Karriereplänen und Weiterbildungen, sondern die Kompensation von Erwerbsaufällen infolge unverschuldeter Arbeitslosigkeit.

E. 3.4

Nach dem Gesagten ist damit die geltend gemachte Unzumutbarkeit der Weiterführung der bisherigen Tätigkeit bis zur Zusicherung einer neuen Stelle nicht ausgewiesen. Die Beschwerdegegnerin stellte den Beschwerdeführer somit zu Recht gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV in der Anspruchsberechtigung ein.

E. 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 Einzelrichterin Die Gerichtsschreiberin Romero-Käser Meierhans

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