

BGer 8C_155/2025 vom 4. Februar 2026

Bundesgericht, 2026-02-04, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_155_2025

FR: TF 8C_155/2025 du 4 février 2026

IT: TF 8C_155/2025 del 4 febbraio 2026

Erwägungen

E. 1

Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzungen gemäss Art. 95 und 96 BGG erhoben werden. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Es ist folglich weder an die in der Beschwerde geltend gemachten Argumente noch an die Erwägungen der Vorinstanz gebunden; es kann eine Beschwerde aus einem anderen als dem angerufenen Grund gutheissen und es kann sie mit einer von der Argumentation der Vorinstanz abweichenden Begründung abweisen. Immerhin prüft das Bundesgericht, unter Berücksichtigung der allgemeinen Pflicht zur Begründung der Beschwerde (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG), grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind (BGE 146 IV 88 E. 1.3.2 mit Hinweisen).

E. 2.1

Streitig und zu prüfen ist, ob die Vorinstanz Bundesrecht verletzte, indem sie den versicherten Verdienst in Bestätigung des Einspracheentscheids der Arbeitslosenkasse vom 8. Mai 2023 auf Fr. 9'917.- festsetzte. Uneins sind sich die Parteien einzig über die rechtliche Qualifikation der an den Beschwerdeführer ausbezahlten "Retention Payment". Dass die "Redundancy Payment" als Einmalzahlung (E. 3.1 hinten) nicht als normalerweise erzieltetes Einkommen zum versicherten Verdienst zählt, ist hingegen unbestritten.

E. 2.2

Als versicherter Verdienst gilt laut Art. 23 Abs. 1 AVIG der im Sinne der AHV-Gesetzgebung massgebende Lohn, der während eines Bemessungszeitraumes aus einem oder mehreren Arbeitsverhältnissen normalerweise erzielt wurde. Vertraglich vereinbarte und tatsächlich ausbezahlte, regelmässig geschuldete Dienstaltersgeschenke und Treueprämien sind bei der Bestimmung des versicherten Verdienstes zu berücksichtigen (BGE 144 V 195 E. 4). Eingeschlossen sind somit die vertraglich vereinbarten regelmässigen Zulagen (wie 13. Monatslohn, Treueprämien, Orts- und Teuerungszulagen und Gratifikationen; Art. 23 Abs. 1 Satz 1 AVIG), soweit sie nicht Entschädigung für arbeitsbedingte Inkonvenienzen darstellen. Diese Zulagen sind anteilmässig auf jene Monate anzurechnen, auf die sie sich beziehen, weshalb unerheblich ist, wann sie (innerhalb des Bemessungszeitraums) zur Auszahlung gelangten (Urteile 8C_148/2019 vom 4. Juli 2019 E. 5.2; 8C_757/2011 vom 21. Dezember 2011 E. 3; THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Band XIV: Soziale Sicherheit, 3. Aufl., 2016, S. 2376 Rz. 365 mit Hinweis in Fn. 850 auf BGE 122 V 362 , ARV 2001 Nr. 4 S. 75, C 254/99 und BGE 115 V 326 E. 4).

E. 3.1

Die Vorinstanz stellte fest, aus dem Lohnjournal der B. _____ vom 27. Dezember 2022 gehe hervor, dass dem Beschwerdeführer in den Monaten Januar bis Dezember 2022 ein Grundlohn von brutto Fr. 9'666.65 sowie eine Zulage von jeweils Fr. 250.- für die Krankenversicherung, mithin gesamthaft Fr. 9'917.- ausgerichtet worden seien. Von Mai bis Dezember 2022 habe der Beschwerdeführer zusätzlich eine "Retention Payment" in der Höhe von monatlich Fr. 11'719.- erhalten, weshalb sich ein monatliches Total von Fr. 21'636.- ergeben habe. Überdies habe die B. _____ im Dezember 2022 unter dem Titel "Severance Pay" bzw. "Redundancy Payment" eine weitere Zahlung in der Höhe von Fr. 78'764.- vorgenommen. Gemäss der Aufhebungsvereinbarung vom 5. April 2022 sei das Ende des Arbeitsverhältnisses auf den 31. Dezember 2022 festgesetzt worden. Der Vereinbarung sei weiter zu entnehmen, dass die "Retention Payment" 9,375 % des Bonus des Jahres 2021 betrage. Die "Retention Payment" werde unabhängig davon ausgerichtet, ob das Arbeitsverhältnis auf den 31. Dezember 2022 oder bereits zu einem früheren Zeitpunkt aufgelöst werde. Auf eine allfällige "Redundancy Payment" bestehe Anspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 31. Dezember 2022. Die "Retention Payment" sei den Arbeitnehmenden für den Verbleib beim Arbeitgeber bis Ende 2022 ausgerichtet worden. Zweck hiervon sei die Aufrechterhaltung des Betriebs gewesen, nachdem die B. _____ offenbar von den europäischen und schweizerischen Sanktionen gegen russische Firmen betroffen gewesen sei, weshalb sie sämtliche Arbeitsverhältnisse der in Zug tätigen Arbeitnehmenden auf den 31. Dezember 2022 beendet habe. Die in der Aufhebungsvereinbarung geregelte "Retention Payment" sei daher für ganz besondere Umstände vorgesehen worden und daher ebenso wenig wie die als Abfindung zu qualifizierende "Redundancy Payment" als normalerweise erzielten Lohn anzusehen.

E. 3.2

Der Beschwerdeführer bringt dagegen vor, es liege hier keine mit dem von der Vorinstanz herangezogenen Urteil ARV 2006 Nr. 27 S. 307, C 139/05 vergleichbare Konstellation vor. Im Gegensatz zum dortigen Sachverhalt habe er nicht nur einen Einmalbonus bei der Schliessung des Betriebs erhalten, sondern seit Anstellungsbeginn über mehrere Jahre hinweg Boni erhalten. Auch im letzten Anstellungsjahr sei ihm weiterhin ein Bonus in vergleichbarer Höhe ausbezahlt worden, wengleich aufgrund der zwischenzeitlich unterzeichneten Aufhebungsvereinbarung vom 5. April 2022 nunmehr monatlich und unter dem Titel "Retention Bonus". Um den durch den Arbeitsplatzverlust erlittenen Einkommensausfall auszugleichen, müsse daher auch der im letzten Jahr erhaltene "Retention Bonus" als normalerweise erzielter Lohn nach Art. 23 Abs. 1 AVIG berücksichtigt werden. Anders als im genannten Fall stelle dieser keine analog dem "bonus de présence" zu beurteilende - vom versicherten Verdienst ausgenommene - Sondervergütung dar. Der "Retention Bonus" sei weder an Bedingungen geknüpft gewesen noch habe er einen finanziellen Anreiz bewirkt, um bis zur Betriebsschliessung bei der B. _____ zu bleiben. Vielmehr sei ihm wie in den Jahren zuvor ein etwa gleich hoher Bonus zugestanden, der als Lohnbestandteil auch bei früherem Ausscheiden anteilmässig hätte ausbezahlt werden müssen. Es sei keine einmalige Zahlung gewesen und diese sei auch nicht nur aus einem ganz besonderen Grund ausbezahlt worden. Die Vorinstanz habe durch die falsche Qualifikation der monatlichen Zahlung willkürlich entschieden.

E. 4

Unbestritten ist, dass für die Bestimmung des versicherten Verdienstes die letzten zwölf Monate der Anstellung bei der B. _____ (1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022)

heranzuziehen sind. Fest steht überdies, dass gestützt auf die Aufhebungsvereinbarung vom 5. April 2022 ab Mai 2022 bis zur automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember 2022 oder bei einer allfälligen früheren Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein monatlicher Bonus von 9,375 % basierend auf dem Bonus des Jahres 2021 zusätzlich zum Monatsgehalt auszubezahlen war. Wie der Beschwerdeführer in seiner Einsprache im Verwaltungsverfahren selbst angab, wurde die Aufhebungsvereinbarung am 5. April 2022 abgeschlossen, damit der Betrieb trotz der europäischen und schweizerischen Sanktionen gegenüber russischen Unternehmungen bis zum Ende der Beschäftigung von allen Arbeitnehmenden in Zug aufrechterhalten werden konnte.

Die Vorinstanz stellte sodann gestützt auf eine E-Mail der ehemaligen Arbeitgeberin vom 4. Januar 2023 willkürfrei fest, diese habe darin angegeben, dass für das Jahr 2022 kein solcher Bonus wie für das Jahr 2021 ausgerichtet worden sei. Die "Retention Payment" von monatlich Fr. 11'719.- sei den Arbeitnehmenden für den Verbleib an der Arbeitsstelle bis Ende 2022 ausgerichtet worden. Die Grundlage für die Ausrichtung der "Retention Payment" finde sich denn auch nicht im Arbeitsvertrag vom 24. Januar 2017.

Im erwähnten Urteil C 139/05 wurde sodann entschieden, dass ein im Arbeitsvertrag vereinbarter "bonus de présence" in Höhe von drei Monatslöhnen, dessen Ausrichtung nur für ganz besondere Umstände vorgesehen war und der nur ein einziges Mal bei der Betriebseinstellung ausgerichtet wurde, nicht normalerweise erzielter Lohn nach Art. 23 Abs. 1 AVIG darstelle und demnach für die Berechnung des versicherten Verdienstes nicht zu berücksichtigen war (vgl. BGE 144 V 195 E. 4.6.1).

Wenn die Vorinstanz hier beim "Retention Bonus" ebenfalls von einer Ausrichtung einer Sonderprämie ausging, um die Mitarbeitenden bis zum Ende des 2022 "halten zu können", entspricht dies den Angaben der ehemaligen Arbeitgeberin in der E-Mail vom 4. Januar 2023 ("additional payment each employees received from company for staying till end of 2022"). Die monatlichen Zuwendungen sollten im Sinne einer Durchhalteprämie das Verbleiben der benötigten Mitarbeitenden an der Arbeitsstelle bis zur Schliessung der Niederlassung in Zug sicherstellen. Sie war ohne Frage mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses verknüpft, zumal sie, wie die Vorinstanz anmerkte, nicht arbeitsvertraglich geregelt war, sondern ihre Grundlage erst in der Aufhebungsvereinbarung vom 5. April 2022 fand. Dass die Zahlung auch bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Ende Dezember 2022 geschuldet war, ändert daran nichts. Die Ausrichtung eines Bonus wie im Jahr 2021 wurde zudem klar von der ehemaligen Arbeitgeberin verneint ("no there is no similar bonus for 2022"). Die "Retention Payment" orientierte sich einzig summenmässig nach dem Bonus des Jahres 2021 (9,375 % hiervon E. 3.1 vorne).

Anders als der Beschwerdeführer geltend macht, durfte die Vorinstanz von einer vergleichbaren Konstellation ausgehen, wie sie im Urteil C 139/05 zu beurteilen war, auch wenn dort der "bonus de présence" einmalig in der Höhe von drei Monatslöhnen und nicht monatlich bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt wurde. Sinn und Zweck der vorliegenden zusätzlichen Zahlung war es dennoch, gemäss den Angaben der ehemaligen Arbeitgeberin, einen Anreiz zu schaffen, damit die Mitarbeitenden bis zum Ende der vorgesehenen Dauer des Arbeitsverhältnisses, d.h. bis zur Betriebsschliessung Ende Dezember 2022, bei ihr blieben, zumal - entgegen den Einwendungen des Beschwerdeführers - kein ordentlicher Bonus für das Jahr 2022 zur Auszahlung gelangte, wie die B._____ in der E-Mail vom 4. Januar 2023 ebenfalls klar angab. Der "Retention Bonus" stellt als Vereinbarung im Rahmen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ebenso

wie die Abgangsentschädigung "Redundancy Payment", eine die Folgen der Kündigung in finanzieller Hinsicht abfedernde Zahlung dar. Die vorinstanzliche Qualifikation dieser "Retention Payment" als Sonderprämie für ganz besondere Umstände und nicht als normalerweise erzielter Lohn nach Art. 23 Abs. 1 AVIG ist demnach nicht zu beanstanden. Die Beschwerde ist unbegründet.

E. 5

Die Gerichtskosten werden dem unterliegenden Beschwerdeführer auferlegt (Art. 66 Abs. 1 BGG).

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