

SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2025/22 vom 11. Februar 2026

Sg Versicherungsgericht, 2026-02-11, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_AVI_2025_22

FR: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2025/22 du 11 février 2026

IT: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2025/22 del 11 febbraio 2026

Regeste

Art. 8 Abs. 1 lit. b, Art. 11 Abs. 1 und 3 AVIG. Anrechenbarer Arbeitsausfall. Eine Pauschalentschädigung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die das Risiko einer allfälligen arbeitnehmerbedingten Verlängerung der Kündigungsfrist etwa durch Krankheit abgilt, stellt keine freiwillige Leistung des Arbeitgebenden dar. Sie ist daher im Umfang der auf die krankheitsbedingte Verlängerung der Kündigungsfrist entfallenden Lohnfortzahlung anzurechnen, mit der Folge, dass in diesem Zeitraum kein anrechenbarer Arbeitsausfall besteht (Erw. 2.1 f.)(Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 11. Februar 2026, AVI 2025/22).

Erwägungen

E. 1

Die Beschwerdeführerin hat einen Antrag um aufschiebende Wirkung ihrer Beschwerde gestellt, diesen aber nicht weiter begründet. Bei der Verneinung des Anspruchs auf Arbeitslosenentschädigung für den Monat April 2025 handelt es sich um eine negative Verfügung, bei welcher sich die Frage der aufschiebenden Wirkung zum vorneherein gar nicht stellen kann (vgl. BGE 126 V 407 E. 3), insbesondere würde die Gewährung der aufschiebenden Wirkung keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung begründen. Im Übrigen kommt einer Beschwerde von Gesetzes wegen aufschiebende Wirkung zu (vgl. Art. 49 Abs. 5 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1]), weshalb sich weitere Ausführungen dazu erübrigen.

E. 2

AVI 2025/22 5/9

Die versicherte Person hat Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, wenn sie unter anderem einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat (Art. 8 Abs. 1 lit. b des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIG; SR 837.0]). Der Arbeitsausfall ist anrechenbar, wenn er einen Verdienstaufschlag zur Folge hat und mindestens zwei aufeinander folgende volle Arbeitstage dauert. Nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall, für den der arbeitslosen Person Lohnansprüche oder wegen vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses Entschädigungsansprüche zustehen (Art. 11 Abs. 1 und 3 AVIG). Der Arbeitsausfall gilt so lange nicht als anrechenbar, als freiwillige Leistungen des Arbeitgebenden den durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses entstehenden Verdienstaufschlag decken. Freiwillige Leistungen des Arbeitgebenden werden nur berücksichtigt, soweit sie den Höchstbetrag nach Art. 3 Abs. 2 AVIG übersteigen (Fr. 148'200.--/Jahr bzw. Fr. 12'350.--/Mt. [Art. 11a

Abs. 1 und 2 AVIG]). Als freiwillige Leistungen des Arbeitgebenden bei der Auflösung des privatrechtlichen oder öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses gelten Leistungen, die nicht Lohn- oder Entschädigungsansprüche nach Artikel 11 Absatz 3 AVIG darstellen (Art. 10a der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02]). Wird das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen vorzeitig aufgelöst, so wird der versicherten Person während der Zeit, die der Kündigungsfrist oder der Frist des befristeten Arbeitsvertrags entspricht, so lange kein Arbeitsausfall angerechnet, wie die Leistungen des Arbeitgebers den Einkommensverlust während dieser Zeit decken. Übersteigen die Leistungen des Arbeitgebers den Betrag des der versicherten Person bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschuldeten Lohnes, so sind die Bestimmungen über die freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers nach Artikel 11a AVIG anwendbar (Art. 10h Abs. 1 und 2 AVIV).

E. 3

Dezember 2024 unter Einhaltung der vertraglich festgelegten dreimonatigen Frist per 31. März 2025 (act. G 3.2/178 und 195). Gleichentags unterbreitete sie der Beschwerdeführerin ein Angebot, das ebenfalls die definitive Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 31. März 2025 vorsah, im Gegensatz zur Kündigung jedoch im Wesentlichen den Verzicht auf die Rechte gemäss Art. 336c OR (Sperrfristen, Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bei während der Kündigungsfrist eingetretener Arbeitsunfähigkeit) beinhaltete und der Beschwerdeführerin im Gegenzug eine pauschale Entschädigungssumme von Fr. 40'750.-- zusprach. Die Arbeitgeberin räumte der Beschwerdeführerin eine Woche Bedenkzeit bis zum 10. Dezember 2024 ein, um das Angebot anzunehmen, was diese aber noch am 3. Dezember 2024 tat (act. G 3.2/189 und 192). Mithin ist davon auszugehen, dass mit der fraglichen Pauschalsumme im Wesentlichen das Risiko einer allfälligen arbeitnehmerbedingten Verlängerung der Kündigungsfrist etwa durch Krankheit abgegolten werden sollte, während sich an der grundsätzlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 31. März 2025 nichts änderte. Daran ändert AVI 2025/22 6/9

auch nichts, dass im Betrag ein Bonus für das Steuerjahr 2025 enthalten war, der jedoch - wohl mangels Vorliegens des 2025er-Ergebnisses zu diesem Zeitpunkt - nicht näher beziffert werden konnte und normalerweise erst im September zahlbar war und damit ebenfalls pauschal abgegolten werden sollte (act. G 3.2/177; gemäss März-2025-Lohnabrechnung erhielt die Beschwerdeführerin noch einen zusätzlichen "One-time-bonus" von Fr. 10'000.-- [act. G 3.2/89]). Demgegenüber waren der anteilige 13. Monatslohn sowie ausnahmsweise bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch offene Ferienansprüche separat abzugelten (act. G 3.2/190; letztere Bestimmung wurde mit der per 1. März 2025 erfolgten Freistellung allerdings hinfällig, waren gemäss dem "Addendum" vom 13./23. Januar 2025 sämtliche allfällig aufgelaufenen oder noch auflaufenden Ferien- oder Zeitguthaben während der Freistellung zu kompensieren [act. G 3.2/193]). Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin liegt keine Entschädigung nach Art. 339b OR vor, welche Bestimmung bei über 50-jährigen Arbeitnehmenden nach 20 oder mehr Dienstjahren eine Abgangsentschädigung vorsieht, wobei Ersatzleistungen einer Personalfürsorgeeinrichtung (Pensionskasse) daran angerechnet werden können, soweit diese vom Arbeitgebenden finanziert worden sind (Art. 339d Abs. 1 OR, welche Bestimmung mit Inkrafttreten des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge [BVG; SR 831.40] per 1. Januar 1985 in Kraft getreten ist). Die Bestimmung hat seit Einführung der beruflichen Vorsorge an Bedeutung

verloren. Im Übrigen würde die Beschwerdeführerin die genannten Bedingungen ohnehin nicht erfüllen. Schliesslich war sie nicht zur Annahme der fraglichen Aufhebungsvereinbarung verpflichtet. Hätte sie diese nicht angenommen, wäre die ordentliche Kündigung der Arbeitgeberin zum Tragen gekommen, womit sich im konkreten Fall, d.h. auf Grund der von der Beschwerdeführerin deklarierten krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit im Zeitraum vom 17. bis zum 20. Januar 2025 (act. G 3.2/197) das Arbeitsverhältnis bis Ende April 2025 verlängert hätte. Die Beschwerdeführerin betrachtete das vertragliche Angebot der Arbeitgeberin jedoch verständlicherweise als vorteilhafter, zumal sich aus dem Sachverhalt nicht ergibt, dass zum Zeitpunkt von dessen Unterzeichnung am 3. Dezember 2024 die nachmalige kurze, krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit im Januar 2025 vorhersehbar gewesen wäre.

E. 3.1

Vorliegend beendete die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit ordentlicher Kündigung vom

E. 3.2

Ausgehend vom vorgenannten Sachverhalt entspricht die vorliegende Konstellation jener im von den Parteien zitierten Urteil des Bundesgerichts 8C_94/2020 vom 9. Juli 2020. Demnach entschied das Bundesgericht, dass die Pauschalentschädigung im Umfang der auf die krankheitsbedingte Verlängerung der Kündigungsfrist entfallenden Lohnfortzahlung keine freiwillige Leistung des Arbeitgebenden im Sinn von Art. 11a AVIG darstellt und als Lohnfortzahlung während der Sperrfrist anzurechnen ist. Diesbezüglich besteht kein anrechenbarer Arbeitsausfall (E. 7.3). Nicht anders verhält es sich vorliegend. Nachdem der Monatslohn der Beschwerdeführerin unbestrittenermassen Fr. 10'250.-- betrug (vgl. act. G 3.2/173 ff., zzgl. Anteil am 13. Monatslohn), ist die Entschädigung von Fr. 40'750.-- im genannten Umfang als Lohn anzurechnen (nachdem die Pauschalentschädigung den während der verlängerten Kündigungsfrist geschuldeten Lohn inkl. Anteil am 13. Monatslohn deutlich AVI 2025/22 7/9

übersteigt, braucht letzteres Betreffnis vorliegend nicht exakt festgelegt zu werden). Im Ergebnis deckt die Pauschalentschädigung von Fr. 40'750.-- den während der krankheitsbedingt verlängerten Kündigungsfrist entgangenen Lohn inkl. Anteil am 13. Monatslohn ab, sodass im April 2025 kein anrechenbarer Lohn- bzw. Arbeitsausfall entstanden ist.

E. 4

Die Beschwerdeführerin beruft sich in ihrer Beschwerde und Replik auf verschiedene Bundesgerichtsentscheide, insbesondere auf BGE 129 V 110, BGE 136 V 95 und den in der vorstehenden Erwägung 3.2 erwähnten Entscheid 8C_94/2020 (vgl. dazu insbesondere auch ihre Rechtsprechungsnachweise in der Replik vom 11. August 2025, S. 4; act. G 5). Dazu gilt festzuhalten, dass BGE 129 V 110 sich nicht mit dem Thema Abgangsentschädigung befasst, sondern mit der Frage des Zurückkommens auf faktische Verfügungen, und es darin auch keine E. 2.2 oder 2.3 gibt. Entgegen der Annahme der Beschwerdeführerin geht es in BGE 136 V 95 nicht um die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, sondern um die Frage der Vermittlungsfähigkeit (vgl. E. 5.1) bzw. die Koordination von Arbeitslosenversicherung und Invalidenversicherung. Schliesslich lässt sich auch das angebliche Zitat aus dem Bundesgerichtsentscheid 8C_94/2020 E. 6.3 nicht in diesem Entscheid finden. Alle drei Bundesgerichtsentscheide wurden zudem falsch datiert. Es

scheint, dass die Beschwerdeführerin ihre Eingaben wohl zumindest teilweise mit KI-Unterstützung ohne fachliche Kontrolle erstellt hat (vgl. zur sogenannten Halluzination der KI: Urteile des Bundesverwaltungsgerichts vom 8. Juli 2025, B- 4246/2024, E. 6.3.6, mit Hinweisen, sowie des Obersten Gerichtshofs der Republik Österreich vom

E. 7

Oktober 2025, 14 Os 95/25i, E. 10). Jedenfalls sind die erwähnten Urteile weder einschlägig noch korrekt zitiert, weshalb die Beschwerdeführerin aus diesen nichts zu ihren Gunsten ableiten kann. 5. Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen. Gerichtskosten sind keine zu erheben, nachdem das AVIG keine solchen vorsieht (Art. 61 lit. fbis ATSG). AVI 2025/22 8/9

Entscheid im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben. AVI 2025/22 9/9

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