

# ZG\_VERWALTUNGSGERICHT S 2024 127 vom 6. März 2026

ZG Verwaltungsgericht, 2026-03-06, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg\\_verwaltungsgericht\\_S\\_2024\\_127](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg_verwaltungsgericht_S_2024_127)

FR: ZG\_VERWALTUNGSGERICHT S 2024 127 du 6 mars 2026

IT: ZG\_VERWALTUNGSGERICHT S 2024 127 del 6 marzo 2026

## Erwägungen

### E. 2

Urteil S 2024 127 A. Der 1995 geborene Versicherte, A. \_\_\_\_\_, wohnhaft in B. \_\_\_\_\_, war vom 20. September 2021 bis 31. März 2024 bei der C. \_\_\_\_\_ (nachfolgend Arbeitgeberin), angestellt (ALK-act. 129 f.). Vorgenanntes Arbeitsverhältnis wurde mit Kündigung durch die Arbeitgeberin vom 15. Dezember 2023 unter Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist beendet (ALK-act. 135). Am 31. Januar 2024 meldete sich der Versicherte beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung (ALK-act. 133 f.) und am 11. März 2024 bei der Arbeitslosenkasse des Kantons Zug (ALK) zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung per 1. April 2024 an (ALK-act. 129–132). Mit Verfügung vom 12. Juni 2024 setzte die Arbeitslosenkasse des Kantons Zug (nachfolgend ALK) den versicherten Verdienst ab 1. April 2024 auf Fr. 6'658.– fest (ALK-act. 62–64). Hiergegen erhob der Versicherte am 21. Juni 2024 Einsprache und beantragte, der versicherte Verdienst sei auf Fr. 7'469.68 festzulegen (ALK-act. 49–53). Mit Einspracheentscheid vom 30. Oktober 2024 wies die Arbeitslosenkasse die Einsprache vollumfänglich ab und bestätigte die Verfügung vom 12. Juni 2024 (ALK-act. 13–17). B. Gegen den Einspracheentscheid vom 30. Oktober 2024 erhob A. \_\_\_\_\_ (nachfolgend Beschwerdeführer) Verwaltungsgerichtsbeschwerde, eingegangen am 2. Dezember 2024. Der Beschwerdeführer beantragte darin sinngemäss die Aufhebung des Einspracheentscheids sowie die Korrektur des versicherten Verdienstes auf Fr. 6'985.35 (act. 1). C. Mit Vernehmlassung vom 15. Januar 2025 schliesst die ALK auf Abweisung der Beschwerde (act. 4). Das Verwaltungsgericht erwägt: 1. Gemäss Art. 56 Abs. 1 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) kann gegen Einspracheentscheide oder Verfügungen, gegen welche die Einsprache ausgeschlossen ist, Beschwerde erhoben werden, wobei in der Regel das Versicherungsgericht desjenigen Kantons zuständig ist, in dem die versicherte Person zur Zeit der Beschwerdeerhebung Wohnsitz hat (Art. 58 Abs. 1 ATSG). Für die Beurteilung von Beschwerden gegen Kassenverfügungen betreffend Arbeitslosenentschädigung ist in Abweichung von Art. 58 Abs. 1 ATSG das Versicherungsgericht am

### E. 2.1

Als versicherter Verdienst gilt gemäss Art. 23 Abs. 1 AVIG der im Sinne der AHV-Gesetzgebung massgebende Lohn, der während eines Bemessungszeitraumes – Durchschnittslohn der letzten sechs Monate vor Beginn der Rahmenfrist für den Leistungsbezug, der letzten zwölf Monate, wenn dies für den Versicherten besser ausfällt (vgl. Art. 37 Abs. 1 und 2 AVIV) – aus einem oder mehreren Arbeitsverhältnissen normalerweise erzielt wurde; eingeschlossen sind die vertraglich vereinbarten regelmässigen Zulagen, soweit sie nicht Entschädigung für arbeitsbedingte Inkonvenienzen darstellen. Gemäss den Weisungen des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) über die Arbeitslosenentschädigung

(AVIG-Praxis ALE, C2) gehören insbesondere zum massgebenden Lohn: der Grundlohn (Monats-, Stunden- oder Akkordlohn); Naturalleistungen (höchstens bis zu den in der AHV massgebenden Ansätzen); der 13. Monatslohn und die Gratifikation, sofern sie ausgerichtet worden sind oder die versicherte Person ihre glaubhaft gemachte Forderung durchzusetzen versucht; Provisionen und Bonuszahlungen; Dienstaltersgeschenke und Treueprämien, sofern sie geschuldet und tatsächlich ausgerichtet worden sind; Zulagen wie z.B. Orts- und Teuerungszulagen; Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Pikettzulagen, wenn die versicherte Person aufgrund ihrer Tätigkeit solche Zulagen normalerweise erhalten hat. Demgegenüber zählen nicht zum massgebenden Lohn: Mehrstunden, welche die vertragliche Arbeitszeit übersteigen; Zulagen für arbeitsbedingte Inkonvenienzen; Spesenentschädigungen; Familien- und Haushaltszulagen; Ferien- und Feiertagsentschädigungen der im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmenden (AVIG-Praxis ALE, C2). Auch monatlich ausgerichtete Kinderzulagen werden in der Berechnung des versicherten Verdienstes

## **E. 2.2**

Verwaltungsweisungen richten sich an die Durchführungsstellen und sind für das Sozialversicherungsgericht nicht verbindlich. Dieses soll sie bei seiner Entscheidung aber berücksichtigen, sofern sie eine dem Einzelfall angepasste und gerecht werdende Auslegung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zulassen. Das Gericht weicht nicht ohne triftigen Grund von Verwaltungsweisungen ab, wenn diese eine überzeugende Konkretisierung der rechtlichen Vorgaben darstellen. Insofern wird dem Bestreben der Verwaltung, durch interne Weisungen eine rechtsgleiche Gesetzesanwendung zu gewährleisten, Rechnung getragen (BGE 133 V 587 E. 6.1 und 133 V 257 E. 3.2 mit Hinweisen). Ein Eingreifen des Sozialversicherungsrichters in das Ermessen der Verwaltung rechtfertigt sich sodann nur, wenn ein Ermessensmissbrauch gegeben ist, d.h. wenn sich die Verwaltung von unsachlichen und zweckfremden Erwägungen hat leiten lassen oder allgemeine Rechtsprinzipien wie das Willkürverbot oder das Verbot rechtsungleicher Behandlung, aber auch das Gebot von Treu und Glauben oder den Grundsatz der Verhältnismässigkeit missachtet hat (vgl. BGE 123 V 150 E. 2 mit Hinweisen; vgl. auch: EVG C 127/06 vom 14. September 2006 E. 4.2).

3. Strittig und zu prüfen ist im vorliegenden Fall, ob der versicherte Verdienst von der ALK zu Recht auf Fr. 6'658.– festgesetzt wurde.

## **E. 3**

Urteil S 2024 127 Ort zuständig, wo der Versicherte die Kontrollpflicht erfüllt (Art. 100 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIG; SR 837.0], i.V.m. Art. 128 Abs. 1 sowie Art. 119 Abs. 1 lit. a der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02]). Die Beschwerdefrist beträgt 30 Tage (Art. 60 Abs. 1 ATSG). Der Beschwerdeführer hat Wohnsitz in B.\_\_\_\_\_ im Kanton Zug und erfüllte auch seine Kontrollpflicht bei der ALK im Kanton Zug. Demnach ist das Verwaltungsgericht des Kantons Zug zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde örtlich und sachlich zuständig. Die 30-tägige Beschwerdefrist lief ab Zustelldatum des Einspracheentscheids, dem 31. Oktober 2024, bis zum 2. Dezember 2024. Die am 2. Dezember 2024 beim Gericht eingegangene Beschwerde erfolgte somit fristwährend. Sie entspricht auch den übrigen formellen Anforderungen, weshalb sie zu prüfen ist. Die Beurteilung erfolgt auf dem Zirkulationsweg gemäss § 29 der Geschäftsordnung des

Verwaltungsgerichtes (GO VG; BGS 162.11). 2.

#### **E. 4**

Urteil S 2024 127 nicht berücksichtigt (ARV 1988 N 15 S. 120 E. 3b).

##### **E. 4.1**

Die ALK erwog im angefochtenen Einspracheentscheid vom 30. Oktober 2024, dass zur Berechnung des versicherten Verdienstes gemäss Art. 37 Abs. 1 und 2 AVIV anhand eines Durchschnitts die letzten sechs Beitragsmonate vor Eintritt der Arbeitslosigkeit zu berücksichtigen seien, es sei denn, die Berücksichtigung der letzten zwölf Monate führe zu einem höheren Durchschnitt (ALK-act. 14). Der versicherte Verdienst während der letzten sechs Monate der Arbeitstätigkeit (Oktober 2023 bis März 2024) im Sinne von Art. 23 Abs. 1 AVIG habe durchschnittlich Fr. 6'658.– betragen. Dies basiere unter Zugrundlegung des Lohnjournals auf einem durchschnittlichen monatlichen Fixlohn von Fr. 6'083.35 zuzüglich zweier für die jeweiligen Vorquartale (d.h. für das vierte Quartal 2023 und das erste Quartal 2024) ausbezahlten "Sales Goals Benefits". Dass der quartalsweise ausgezahlte "Sales Goals Benefit" – obwohl solche Ansprüche im Arbeitsvertrag nur angedeutet waren unter Vorbehalt einer gesonderten Vereinbarung (ALK-act. 118) – grundsätzlich einen im vorliegenden Zusammenhang anrechenbaren, geschäftsgangabhängigen Lohnbestandteil darstellte, bestritt die Beschwerdegegnerin im Verfahrensverlauf – unter Vorbehalt der Zu-

##### **E. 4.2**

Der Beschwerdeführer macht in der Verwaltungsgerichtsbeschwerde zwei Faktoren geltend, die nach seiner Ansicht zu einem höheren normalerweise erzielten Lohn in den letzten sechs Monaten der Arbeitstätigkeit führen würden: Zum einen fordert er die Anrechnung der erwähnten "Umzugsentschädigung" in der Höhe von Fr. 5'000.–, weil diese faktisch eine Lohnerhöhung gewesen sei, zum anderen macht er im Ergebnis drei "Sales Goals Benefit"-Vergütungen im Betrag von insgesamt Fr. 5'412.– geltend (act. 1), d.h. die "Sales Goals Benefit"-Zahlungen vom Dezember 2023, März 2024 und Mai 2024.

##### **E. 4.3**

Zunächst ist zu prüfen, ob die Umzugsentschädigung im Betrag von Fr. 5'000.– Teil des versicherten Verdiensts i.S.v. Art. 23 Abs. 1 AVIG ist. Gemäss Art. 23 Abs. 1 Satz 1 AVIG gilt als versicherter Verdienst der im Sinne der AHV-Gesetzgebung massgebende Lohn, der während eines Bemessungszeitraumes aus einem oder mehreren Arbeitsverhältnissen normalerweise erzielt wurde; eingeschlossen sind die vertraglich vereinbarten regelmässigen Zulagen, soweit sie nicht Entschädigung für arbeitsbedingte Inkonvenienzen darstellen. Das Gesetz stellt also die Kriterien der – auf einen Bemessungszeitraum bezogenen – Üblichkeit der Lohnerzielung bzw., bei vereinbarten Zulagen, die

##### **E. 4.4**

In Bezug auf die "Sales Goals Benefits" ist zunächst zu wiederholen, dass die Beschwerdegegnerin Zuwendungen dieser Natur grundsätzlich für anrechenbar erachtet. Dagegen ist nichts einzuwenden. Die Lohnabrechnung vom 23. Mai 2024 (ALK-act. 86) macht – wie bereits die entsprechenden Lohnabrechnungen zuvor – keine Angaben dazu, in welchem Zeitraum die mit "Sales Goals Benefit" vergüteten Arbeitsleistungen erbracht wurden. Wie die Beschwerdegegnerin im Einspracheentscheid richtig ausführte, können aufgrund des Entstehungsprinzips nur Zahlungen an den üblicherweise erzielten Lohn angerechnet werden, welche innerhalb der relevanten Periode (letzte sechs Monate des Ar-

beitsverhältnisses) erbrachte Arbeitsleistungen entschädigen (ALK-act. 14). Deshalb ist es

## **E. 5**

Urteil S 2024 127 rechnerische von Zahlungen an die richtige Periode – nicht. Die im Einspracheverfahren angefochtene Verfügung berücksichtigte, wie zu zeigen sein wird zurecht, ausdrücklich die zwei "Sales Goals Benefit"-Zahlungen vom März 2024 und vom Mai 2024 (ALK-act. 62– 64). Der Beschwerdeführer beantragte im Einspracheverfahren sinngemäss die Berücksichtigung der "Sales Goals Benefit"-Zahlung vom Dezember 2023, weil die "Sales Goals Benefit"-Zuwendungen generell keiner bestimmten Periode zurechenbar seien, die Auszahlung im Dezember 2023 selbst aber in die 6-monatige Periode falle (ALK-act. 52). Mit Einspracheentscheid hielt die ALK an der Verfügung fest, rekapitulierte die ursprüngliche Begründung der Verfügung allerdings (irrtümlich) mit Verweisen auf die "Sales Goals Benefit"-Zahlungen vom Dezember 2023 und März 2024, ohne die Zahlung vom Mai 2024 zu erwähnen. Der Irrtum ist insofern offensichtlich, als die ALK unverändert schreibt, der versicherte Verdienst sei "deshalb [...] auf Fr. 6'658.00 festgesetzt" worden (ALK-act. 13); hätte die ALK tatsächlich mit den Zahlungen vom Dezember 2023 und März 2024 gerechnet, wäre der Durchschnitt mit Fr. 6'636.35 zulasten des Beschwerdeführers geringfügig tiefer ausgefallen. Die Beschwerdegegnerin lehnte es anders als vom Beschwerdeführer gefordert auch weiterhin ab, die im Oktober 2023 dem Beschwerdeführer ausgezahlte "Umzugsentschädigung" in der Höhe von Fr. 5'000.– für die Berechnung des üblicherweise erzielten Lohns zu berücksichtigen. Denn dabei handle es sich um eine ausserordentliche einmalige Auszahlung (ALK-act. 15).

## **E. 6**

Urteil S 2024 127 Regelmässigkeit einer (vertraglich vereinbarten) Zulage auf. Dafür, dass es sich bei der Umzugsentschädigung um einen normalen Lohnanteil handeln solle, bestehen keine Anhaltspunkte. Der Beschwerdeführer behauptet zwar, es handle sich trotz der unbestrittenen Einmaligkeit der Zahlung "faktisch" um eine "Lohnerhöhung" mit dem Ziel, die Differenzen der Lebenshaltungskosten zwischen den Städten Luzern und Zürich auszugleichen (act. 1). Diese Sichtweise ist indessen nicht nachvollziehbar. Der Beschwerdeführer erhielt per 1. Oktober 2023 eine üblich ausgestaltete Lohnerhöhung, nämlich über die Erhöhung des Fixlohns (ALK-act. 113); es ist nicht einzusehen, warum eine im gleichen Zeitpunkt (Oktober 2023) ausgezahlte, einmalige "Umzugsentschädigung" ebenfalls eine (anders gesagt eine zusätzliche) Lohnerhöhung darstellen sollte. Auch lässt sich nicht übersehen, dass sich eine einmalige Zahlung nicht dazu eignet, wie behauptet fortwährende höhere Lebenshaltungskosten am neuen Wohnort zu kompensieren; vielmehr eignet sie sich – wie ihre Bezeichnung auch nahelegt – als Ausgleich für Auslagen, die mit dem Umzug selbst einhergehen. Auf Anfrage der ALK zur Natur dieser einmaligen Zahlung bestätigte die Arbeitgeberin des Beschwerdeführers denn auch, es handle sich um eine "Umzugsentschädigung" (ALK-act. 113). Eine vertraglich vereinbarte regelmässige Zulage i.S.v. Art. 23 Abs. 1 AVIG stellt die Umzugsentschädigung auch nicht dar. Denn sie wurde einzig aus Anlass eines bestimmten Umzugs einmalig ausbezahlt und war – anders etwa als eine vereinbarte jährliche Entsendungsprämie (vgl. BGer 8C\_254/2024, 8C\_266/2024 vom 22. November 2024, E. 7.2 ff.) – vertraglich nicht geschuldet. Der Arbeitsvertrag sah lediglich eine einmalige "relocation allowance" bei Beginn des Arbeitsverhältnisses im Jahr 2021 im Betrag von USD 3'250.– vor. Weitere ähnliche Zulagen für Umzüge waren nicht vereinbart (ALK-act. 118 f.). Zusammenfassend ist deshalb der Einschätzung der Beschwerdegegnerin zuzustimmen, dass es sich bei der

Umzugsentschädigung um eine ausserordentliche und einmalige Zuwendung bzw. Sonderprämie handelt (ALK-act. 16), die mit Blick auf den versicherten Verdienst nicht zu berücksichtigen ist.

#### **E. 7**

Urteil S 2024 127 notwendig, auf das in der Einsprache strittige Thema der zeitlichen Zurechnung der verschiedenen "Sales Goals Benefits" zurückzukommen. Die ALK hatte bei der Arbeitgeberin des Beschwerdeführers angefragt, für welche Zeiträume die "Sales Goals Benefits" ausgerichtet worden seien; die Antwort der dortigen Personalabteilung lautete "Jeweils für das Vorquartal" (ALK-act. 113). Angesichts der Tatsache, dass die Löhne jeweils ca. sieben bis zehn Kalendertage vor Monatsende ausgezahlt wurden, und der letzte "Sales Goals Benefit" fast zwei Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt wurde, kann es sich beim anspruchsbegründenden "Vorquartal" nicht um das Quartal handeln, das erst sieben bis zehn Tage nach der entsprechenden Lohnzahlung endet. Es muss sich logisch um das letzte vollständig abgelaufene Jahresquartal vor der Bestimmung und Auszahlung eines "Sales Goals Benefit" handeln. Die Zahlung im Mai 2024 legt nahe, dass nach dem Ablauf eines Quartals noch erhebliche Zeit für die genaue Bestimmung des Anspruchs nötig ist. Möglicherweise ist dies auch der verzögerten Verarbeitung von Kundenzahlungen durch die Finanzabteilung seiner ehemaligen Arbeitgeberin geschuldet, wie vom Beschwerdeführer anlässlich der Einsprache angeführt (ALK-act. 52). Jedenfalls ergibt sich hieraus, dass vorliegend der am 24. Mai 2024 ausgezahlte "Sales Goals Benefit" im Betrag von Fr. 2'094.– (ALK-act. 86) für die Berechnung des üblicherweise erzielten Lohns zu berücksichtigen ist, denn die Zahlung betrifft Leistungen im ersten Quartal des Jahres 2024 (Januar bis März). Unbestritten zu berücksichtigen ist auch die Zahlung von 25. März 2024 im Betrag von Fr. 1'353.– (Bf-act. 3/2), nämlich für Quartal 4 des Jahres 2023 (Oktober bis Dezember). Nicht zu berücksichtigen ist hingegen die Zahlung vom 22. Dezember 2023 im Betrag von Fr. 1'965.– (ALK-act. 55), weil sie das vorliegend unerhebliche dritte Quartal 2023 (Juli bis September) betrifft und bei einer 6-monatigen Periode a priori nur zwei Quartale berücksichtigt werden können. Basierend auf den relevanten Monatslöhnen (Fr. 5'666.65 im Oktober 2023, Fr. 6'500.05 im November 2023, Fr. 6'083.35 im Dezember 2023, Fr. 6'083.35 im Januar 2024, Fr. 6'083.35 im Februar 2024 sowie Fr. 6'083.35 im März 2024; ALK-act. 124) und den zwei "Sales Goals Benefit"-Zahlungen im März (Fr. 1'353.–) und Mai 2024 (Fr. 2'094.–) ergibt sich ein durchschnittlich erzielter Lohn von Fr. 6'657.85, bzw. aufgerundet der von der Beschwerdegegnerin in der angefochtenen Verfügung korrekt festgesetzte Wert von Fr. 6'658.–. Der Vollständigkeit halber sei noch erwähnt, dass die Berücksichtigung einer Periode von zwölf Monaten zu keinem für den Beschwerdeführer vorteilhafteren Ergebnis i.S.v. Art. 37 Abs. 2 AVIV führt, weil der Beschwerdeführer vor dem Oktober 2023 einen tieferen Fixlohn hatte und deshalb im Durchschnitt trotz etwas höherer "Sales Goals Benefits" weniger als Fr. 6'658.– verdiene.

#### **E. 8**

Urteil S 2024 127 5. Zusammenfassend ergibt sich, dass die Umzugsentschädigung bei der Bestimmung des versicherten Verdienstes nicht zu berücksichtigen ist und, dass die Beschwerdegegnerin den versicherten Verdienst des Beschwerdeführers auch unter dem Gesichtspunkt der quartalsweise ausgezahlten "Sales Goals Benefits" im Ergebnis mit Fr. 6'658.– zutreffend festgelegt hat. Dies führt zur Abweisung der Beschwerde. 6. Mangels einer entsprechenden Bestimmung im AVIG ist das Verfahren vor dem

Versicherungsgericht kostenlos (Art. 61 lit. fbis ATSG). Eine Parteientschädigung ist bei diesem Verfahrensausgang nicht zuzusprechen (Art. 61 lit. g ATSG e contrario).

**E. 9**

Urteil S 2024 127 Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

---

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