

ZG_VERWALTUNGSGERICHT S 2024 23 vom 7. Februar 2025

ZG Verwaltungsgericht, 2025-02-07, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg_verwaltungsgericht_S_2024_23

FR: ZG_VERWALTUNGSGERICHT S 2024 23 du 7 février 2025

IT: ZG_VERWALTUNGSGERICHT S 2024 23 del 7 febbraio 2025

Regeste

Sozialvers.rechtl. Kammer — Arbeitslosenversicherung (Anspruchsberechtigung) — Beschwerde

Erwägungen

E. 2

Urteil S 2024 23 A. Der 1960 geborene A. _____ war seit 1. November 2010 als Projektleiter Projektentwicklung bei der B. _____ AG angestellt (ALK pag. 128 f.). Mit Vereinbarung vom 14. März 2023 wurde das Arbeitsverhältnis einvernehmlich per 30. September 2023 aufgelöst (ALK pag. 116–118). Am 9. Mai 2023 teilte die Arbeitgeberin dem Versicherten zusätzlich noch die Kündigung des Arbeitsverhältnisses per 30. September 2023 mit (ALK pag. 148). Der Versicherte meldete sich am 8. September 2023 beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an (ALK pag. 153 f.) und am 18. September 2023 ging bei der Arbeitslosenkasse des Kantons Zug (ALK) der Antrag auf Arbeitslosenentschädigung per 1. Oktober 2023 ein (ALK pag. 142–145). Mit Verfügung vom

E. 2.1

In formeller Hinsicht rügt der Beschwerdeführer eine Verletzung seines rechtlichen Gehörs, indem er sich auf den Standpunkt stellt, die Beschwerdegegnerin habe sich mit

E. 2.2

Der Gehörsanspruch, wie er neben der expliziten gesetzlichen Regelung in Art. 42 ATSG auch in Art. 29 Abs. 2 BV garantiert wird, gebietet unter anderem auch die ausreichende Begründung der gefällten Entscheide (vgl. BGE 124 V 180 E. 1a mit Hinweisen). Die Beschwerdegegnerin hat im angefochtenen Einspracheentscheid die als wesentlich erachteten Tatsachen und die daraus gezogenen rechtlichen Schlüsse nachvollziehbar dargelegt. Insbesondere geht aus dem Einspracheentscheid hervor, weshalb die Beschwerdegegnerin einen anrechenbaren Arbeits- bzw. Verdienstausfall für den Zeitraum vom 1. bis 31. Oktober 2023 verneint und damit die Anspruchsberechtigung des Beschwerdeführers während des Monats Oktober 2023 abgelehnt hat (vgl. E. 5 des angefochtenen Einspracheentscheids). Dabei hat sie sich auch eingehend mit dem am 29. September 2023 ausgestellten Arztzeugnis auseinandergesetzt und aufgezeigt, weshalb die Arbeitsunfähigkeit vom 1. bis 7. August 2023 zu einer Verlängerung der Kündigungsfrist geführt hätte (vgl. E. 4b des angefochtenen Einspracheentscheids). Auch wenn die Beschwerdegegnerin in der Begründung nicht auf jeden einzelnen in der Einsprache erhobenen Einwand eingegangen ist, kann darin keine Verletzung der aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör abgeleiteten Begründungspflicht erblickt werden. Entscheidend ist

nämlich, dass es den Parteien wie auch der Rechtsmittelinstanz möglich ist, die Motive und Überlegungen, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sie sich in ihrer Entscheidung stützt, zu erkennen. Wesentlicher Gesichtspunkt hierbei ist, dass die Partei in die Lage versetzt wird, den Entscheid sachgerecht anzufechten (BGE 134 I 83 E. 4.1; 124 V 180 E. 1a). Dies trifft hier klar zu. 3. Materiell streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin die Anspruchsbe- rechtigung des Beschwerdeführers für den Monat Oktober 2023 mangels anrechenbaren Arbeitsausfalls zu Recht abgelehnt hat.

E. 3

Urteil S 2024 23 C. Mit Vernehmlassung vom 8. April 2024 beantragte die Arbeitslosenkasse unter Verweis auf den Einspracheentscheid vom 30. Januar 2024 die Abweisung der Beschwerde (act. 3). D. Am 20. Januar 2025 gingen beim Gericht die beantragten Akten des Regionalen Arbeitsvermittlungszentrums Zug ein (act. 8 f.), worüber der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 21. Januar 2025 informiert wurde (act. 10). 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 Ort zuständig, wo der Versicherte die Kontrollpflicht erfüllt (Art. 100 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIG; SR 837.9], 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 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 Beschwerde ist fristgerecht eingereicht worden und 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 23 seinen in der Einsprache erhobenen Einwände nicht hinreichend auseinandergesetzt und damit ihre Begründungspflicht verletzt.

E. 4.1

Der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung setzt u.a. voraus, dass die versicherte Person einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat (Art. 8 Abs. 1 lit. b AVIG). Der Arbeitsausfall ist gemäss Art. 11 Abs. 1 AVIG anrechenbar, wenn er einen Verdienstaufschlag zur Folge hat und mindestens zwei aufeinanderfolgende volle Arbeitstage dauert. Ein Arbeitsausfall, für den der arbeitslosen Person Lohnansprüche oder Entschädigungs-

E. 4.2

Nach Art. 341 Abs. 1 OR kann der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung auf Forderungen, die sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes oder aus unabdingbaren Bestimmungen eines

Gesamtarbeitsvertrages ergeben, nicht verzichten. Diese Bestimmung will den sich in einem Abhängigkeitsverhältnis befindlichen, sozial schwächeren Arbeitnehmer davor schützen, dass er während oder kurz nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses aus Furcht vor nachteiligen Folgen Verzichtserklärungen abgibt. Das Verbot nach Art. 341 OR erfasst Ansprüche aus zwingendem Recht. Die relative Unverzichtbarkeit dieser Vorschriften verbietet jedoch nicht, das Arbeitsverhältnis jederzeit durch den Abschluss eines auf übereinstimmenden und mängelfreien Willenserklärungen beruhenden Aufhebungsvertrags aufzulösen, sofern eine solche Vereinbarung nicht zu einer klaren Umgehung des zwingenden Kündigungsschutzes führt. Mit anderen Worten müssen beide Parteien auf Rechte verzichten, so dass es sich um einen echten Vergleich mit gegenseitigem Nachgeben handelt, der nicht nur der Arbeitgeberin Vorteile bringt. Der Unterschied zwischen einem verbotenen (einseitigen) Verzicht und einem zulässigen Vergleichsverzicht besteht darin, dass beim Vergleich beide Parteien auf Ansprüche von ungefähr gleichem Wert verzichten und so zu einer angemessenen Lösung gelangen. Dabei kann es sich auch um Ansprüche handeln, die im Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses unsicher sind. Erforderlich ist, dass der Vergleich unter den konkreten tatsächlichen und rechtlichen Umständen zur Zeit seines Abschlusses als angebracht erscheint (BGer 8C_94/2020 vom 9. Juli 2020 E. 6.2).

E. 4.3

Artikel 336c Abs. 1 lit. b OR sieht vor, dass der Arbeitgeber nicht kündigen darf, während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar ab dem sechsten Dienstjahr während 180 Tagen. Gemäss Art. 336c Abs. 2 OR ist die Kündigung, die während einer solchen Sperrfrist erklärt wird, nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. 5. Der rechtserhebliche Sachverhalt stellt sich vorliegend wie folgt dar: Der Beschwerdeführer arbeitete seit dem 1. November 2010 bei der B._____ AG. Dem am 19. August 2010 unterzeichneten Arbeitsvertrag ist zu entnehmen, dass die Kündigungsfrist vier Monate dauert (ALK pag. 129). Mit Aufhebungsvereinbarung vom 14. März 2023 wurde das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen per 30. September 2023 aufgelöst. Für die Zeit vom 1. April bis 30. September 2023 wurde der Beschwerdeführer freigestellt. Weiter wurde vermerkt, dass das Vertragsverhältnis am 30. September 2023 automatisch ohne weitere Kündigung ende, und zwar auch dann, wenn der Beschwerdeführer in jenem Zeitpunkt arbeitsunfähig sein sollte. Darüber hinaus wurde festgehalten, dass der Beschwerdeführer per Austrittsdatum eine einmalige Austrittsentschädigung im Gesamtbetrag von Fr. 200'000.– erhalte. Die Austrittsentschädigung beinhalte unter anderem Einmal-Einzahlungen in die BVG-Alterssparkapitalien bei der AXA Winterthur (BVG-Basis) und bei der Basler Leben AG (BVG-Kader). Das Ziel dieser BVG-Einzahlungen sei, dass die BVG-Alterssparkapitalien per 30. September 2023 demjenigen

E. 5

Urteil S 2024 23 ansprüche wegen vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses zustehen, ist nicht anrechenbar (Art. 11 Abs. 3 AVIG). Der Arbeitsausfall ist überdies so lange nicht anrechenbar, als freiwillige Leistungen des Arbeitgebers den durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses entstehenden Verdienstausfall decken (Art. 11a Abs. 1 AVIG) und den Höchstbetrag gemäss Art. 3 Abs. 2 AVIG übersteigen (Art. 11a Abs. 2 AVIG). Als freiwillige Leistungen des Arbeitgebers bei der Auflösung des privatrechtlichen oder

öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses gelten sämtliche Leistungen, die nicht Lohn- oder Entschädigungsansprüche nach Art. 11 Abs. 3 AVIG darstellen (Art. 10a AVIV). Bei vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen wird der versicherten Person gemäss Art. 10h Abs. 1 AVIV während der Zeit, die der Kündigungsfrist entspricht, solange 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 Art. 11a AVIG anwendbar (Art. 10h Abs. 2 AVIV).

E. 6

Urteil S 2024 23 Unvorhersehbare Umstände, die keiner Partei zugerechnet werden können und nach dem Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages, aber noch während der ohne den Abschluss des Aufhebungsvertrages massgebenden Kündigungsfrist auftreten, sind für die Frage der Zulässigkeit bzw. Rechtfertigung des Aufhebungsvertrages auch rückwirkend in die Beurteilung der legitimen Interessenlage miteinzubeziehen. Im Sinne einer Faustregel darf der Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt sein, als er dies im Falle der Arbeitgeberkündigung gewesen wäre. Dem Arbeitnehmer sind als Ausgleich dieser Nachteile entsprechende Vorteile zu gewähren, damit das Erfordernis der Reziprozität der Konzessionen erfüllt ist. Lohnansprüche, die dem Arbeitnehmer aufgrund der Sperrfrist und der damit verlängerten Vertragslaufzeit zustehen würden, sind daher von der Arbeitgeberin abzugelten (BGer 8C_94/2020 vom 9. Juli 2020 E. 6.3).

E. 6.1

Aufgrund der Akten erstellt und zwischen den Parteien denn auch unbestritten ist, dass das Arbeitsverhältnis zwischen der B. _____ AG und dem Beschwerdeführer in gegenseitigem Einvernehmen per 30. September 2023 aufgelöst und damit die vertragliche Kündigungsfrist von vier Monaten eingehalten wurde. Der Beschwerdeführer verzichtete jedoch in dieser Vereinbarung auf eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses, falls er vor dem 30. September 2023 erkranken und arbeitsunfähig werden sollte. Ist eine Kündigung erfolgt, bevor der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen arbeitsunfähig wird, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist unterbrochen und diese erst nach Beendigung der gesetzlichen Sperrfrist fortgesetzt (Art. 336c Abs. 2 OR). Im vorliegenden Fall reichte der Beschwerdeführer am 4. Oktober 2023 bei der Arbeitslosenkasse ein ärztliches Zeugnis vom 29. September 2023 ein, welches ihm eine vollständige Arbeitsunfähigkeit für die Zeit vom 1. bis 7. August 2023 zufolge Krankheit attestierte (ALK pag. 124). Während die Be-

E. 6.2

Da der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mittels Aufhebungsvereinbarung nicht schlechter gestellt sein darf, als er dies im Falle der Arbeitgeberkündigung gewesen wäre, sind die Lohnansprüche, die dem Arbeitnehmer aufgrund der Sperrfrist und der damit verlängerten Vertragslaufzeit zustehen würden, von der Arbeitgeberin abzugelten. Zu prüfen ist folglich, ob die Lohnansprüche, die dem Beschwerdeführer bis Ende Oktober 2023 zugestanden hätten, von Seiten der B. _____ AG abgegolten wurden. Dies ist klarerweise zu bejahen. Von der vereinbarten Gesamtentschädigung von Fr. 200'000.– verblieb dem Beschwerdeführer nach Abzug der Einzahlungen in die Pensionskasse (Fr. 58'771.05) ein Betrag von Fr. 141'228.95. Über diese Summe konnte

er frei verfügen. Wie sich aus den Abklärungen der Beschwerdegegnerin ergab, war darin auch kein allfälliger Bonus für das Jahr 2023 enthalten. Vielmehr handelte es sich bei der gesamten Abfindungssumme von Fr. 141'228.95 um eine Abgangsentschädigung (vgl. ALK pag. 103 i.V.m. 114). Soweit sich der Beschwerdeführer auf den Standpunkt stellt, der Betrag von Fr. 141'228.95 sei als Entschädigung wegen der drohenden Anfechtung der Alterskündigung zu qualifizieren, kann ihm nicht gefolgt werden, bringt er diesen Einwand doch erstmals im vorliegenden Verfahren vor, während er im Rahmen seiner Einsprachebegründung selbst noch von einer freiwilligen Leistung der Arbeitgeberin ausging. Sodann ergeben sich aus den Akten keinerlei Anhaltspunkte, die seine Ansicht unterstützen würden, wonach sich zwischen den Parteien eine Diskussion hinsichtlich der Missbräuchlichkeit der Alterskündigung abgezeichnet hätte. Angesichts dessen, dass der Beschwerdeführer aufgrund der Aufhebungsvereinbarung auf die Kündigungsschutzregeln verzichtete, ist mit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass mit der Entschädigung von Fr. 141'228.95 auch eine allfällige bis zum Vertragsende auftretende Arbeitsunfähigkeit abgegolten werden sollte. Wie bereits dargelegt, war der Beschwerdeführer vom 1. bis 7. August 2023 zu 100 % arbeitsunfähig, weshalb sich bei einer ordentlichen Kündigung die Kündigungsfrist bis Ende Oktober 2023 verlängert hätte. In diesem Fall hätte der Beschwerdeführer somit zusätzlich Fr. 12'347.15 (= Fr. 11'300.– [Monatslohn] + Fr. 1'047.15 [Differenz der Auszahlung des

E. 7

August 2023 infolge Krankheit zu 100 % arbeitsunfähig geschrieben (ALK pag. 124). Die Arbeitslosenkasse wies den Beschwerdeführer in der Folge darauf hin, dass sich die Kündigungsfrist durch die Arbeitsunfähigkeit bis zum 31. Oktober 2023 verlängert habe. Er wurde gebeten, der Arbeitgeberin seine Arbeitsleistung bis 31. Oktober 2023 anzubieten und auf die Verlängerung der Kündigungsfrist hinzuweisen (ALK pag. 122). Am 9. Oktober 2023 teilte der Beschwerdeführer unter Verweis auf die vereinbarte Abgangsentschädigung in der Höhe von gesamthaft Fr. 200'000.– mit, dass er bewusst auf eine Lohnforderung gegenüber seiner ehemaligen Arbeitgeberin verzichte. Angesichts des grosszügigen, freiwilligen Zugeständnisses seitens der Arbeitgeberin falle der Sperrfristenschutz seiner Meinung nach weg (ALK pag. 120 f.). Das Arbeitsverhältnis endete schliesslich am 30. September 2023. 6.

E. 8

Urteil S 2024 23 schwerdegegnerin die Auffassung vertritt, dieser Umstand hätte die Kündigungsfrist um einen Monat verlängert, wird dies seitens des Beschwerdeführers bestritten. Er macht geltend, er sei anfangs August 2023 zwar einige Tage erkältet gewesen, aber nicht in einem solchen Ausmass, das ihm die Stellensuche (vollständig) verunmöglicht hätte. Er habe sich das Arbeitsunfähigkeitszeugnis nur deshalb ausstellen lassen, um die ihm angekündigten, drohenden Einstelltage abwenden zu können. Ein dermassen spät rückwirkend ausgestelltes Arztzeugnis, welches im Wesentlichen auf subjektiven Angaben beruhe, wäre von einem Arbeitgeber nicht anerkannt worden, zumal es diesem auch gar nicht zur Kenntnis gebracht worden sei. Dieser Ansicht des Beschwerdeführers kann nicht gefolgt werden. Zunächst einmal ist es unerheblich, ob die B._____ AG über die Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers in Kenntnis gesetzt wurde (vgl. Portmann/Rudolph, in: Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 7. Aufl. 2020, Art. 336c N 6). Sodann erscheint das Verhalten des Beschwerdeführers, sich einerseits ein Arztzeugnis ausstellen zu lassen, um einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung

infolge ungenügender Arbeitsbemühungen zu entgehen, das Arbeitsunfähigkeitszeugnis dann aber andererseits im Hinblick auf die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses nicht gelten lassen zu wollen, rechtsmissbräuchlich. Wie die Beschwerdegegnerin diesbezüglich zutreffend festgestellt hat, hat der Beschwerdeführer seinem RAV-Berater mit E-Mail vom 2. Oktober 2023 mitgeteilt, dass er in der ersten Augustwoche krank gewesen sei. Er habe sich auf dem Rückflug in die Schweiz stark erkältet (RAV pag. 163). Dabei verwies er auf das beiliegende Arzteugnis vom 29. September 2023, welches ihm eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit vom 1. bis 7. August 2023 bescheinigte. Auch wenn das Arbeitsunfähigkeitszeugnis zugebenmassen recht spät ausgestellt und rückdatiert wurde, ist angesichts dieser Angaben mit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer in der ersten Augustwoche nicht in der Lage war, Arbeitsbemühungen zu tätigen. Dieser Umstand hat denn auch dazu geführt, dass auf eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung zufolge ungenügender Arbeitsbemühungen anfangs August 2023 verzichtet wurde. In Konklusion dazu hätte dieser Sachverhalt mit überwiegender Wahrscheinlichkeit aber auch eine Sperrfrist gemäss Art. 336c Abs. 1 lit. b OR ausgelöst und zu einer Verlängerung der Kündigungsfrist nach Art. 336c Abs. 2 OR geführt. Daran ändert auch der Einwand des Beschwerdeführers nichts, es sei unverhältnismässig, ihm wegen weniger Tage Arbeitsunfähigkeit die Arbeitslosenentschädigung für einen ganzen Monat zu verweigern. Dem Beschwerdeführer ist entgegenzuhalten, dass auch eine kurze Arbeitsunfähigkeit den Lauf der Kündigungsfrist hemmt. Die Schlussfolgerung der Beschwerdegegnerin, wonach sich das Arbeitsverhältnis ohne Wegbedingung der Kündigungsschutzregeln infolge der einwöchigen krankheitsbedingten Absenz bis Ende Oktober 2023 verlängert hätte, ist

E. 9

Urteil S 2024 23 somit rechtmässig, führen doch bereits Kurzabsenzen zu einer einmonatigen Verlängerung des Arbeitsverhältnisses (BGE 115 V 437 E. 3d; Portmann/Rudolph, a.a.O., Art. 336c N 13a; vgl. auch Art. 336c Abs. 3 OR).

E. 13

Monatslohnes bei einem Austritt Ende Oktober gegenüber Ende September 2023]; vgl. ALK pag. 102 f.) verdient. Von der vereinbarten Gesamtentschädigung von Fr. 200'000.– verblieb ihm nach Abzug der Einzahlungen in die Pensionskasse (Fr. 58'771.05) und unter 10 Urteil S 2024 23 Berücksichtigung des zusätzlichen Lohns von Fr. 12'347.15, den er bei einer ordentlichen Kündigung unter Einhaltung der Sperrfrist mehr verdient hätte, immer noch ein Betrag von Fr. 128'881.80. Sein Verzicht auf einen Anspruch nach Art. 336c Abs. 2 OR wurde somit durch eine zusätzliche Entschädigung der Arbeitgeberin kompensiert. Damit fehlt es für den Monat Oktober 2023 an einem Verdienstausschlag und damit an einer Anspruchsvoraussetzung der Arbeitslosenentschädigung. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass der Betrag von Fr. 141'228.95 den Höchstbetrag nach Art. 3 Abs. 2 AVIG nicht überschreitet (Art. 11a Abs. 2 AVIG). Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers ist vorliegend nämlich nicht Art. 11a AVIG anwendbar, findet dieser doch erst dann Anwendung, wenn die Voraussetzungen von Art. 10h Abs. 1 AVIG resp. Art. 11 Abs. 3 AVIG nicht erfüllt sind. Entscheidend ist somit, ob die Leistungen der Arbeitgeberin gemäss der Aufhebungsvereinbarung den Einkommensverlust des Beschwerdeführers im streitigen Monat Oktober 2023 ausgleichen, wobei es unerheblich ist, ob diese Leistungen den Maximalbetrag des versicherten Verdienstes überschreiten oder

nicht. Wie bereits dargelegt, deckt die nach Abzug der Einzahlungen in die Pensionskasse verbleibende Abfindungssumme von Fr. 141'228.95 den Monatslohn des Beschwerdeführers, den er bei einer Verlängerung der Kündigungsfrist bis Ende Oktober 2023 erhalten hätte, bei weitem ab. Ebenfalls unbeachtlich im Zusammenhang mit der vorliegend massgebenden Frage des anrechenbaren Arbeitsausfalls ist zu guter Letzt der Einwand des Beschwerdeführers, die Arbeitgeberin habe ihm bereits Ende Oktober 2022 kündigen wollen und es sei nur dank geschickter Verhandlungen seinerseits gelungen, die unabwendbare Arbeitslosigkeit um gut ein halbes Jahr von März bis Oktober 2023 hinauszuzögern. 7. Zusammenfassend hat der Beschwerdeführer aus dem Arbeitsverhältnis eine all seine Lohnansprüche deckende Entschädigung bis zum frühestmöglichen durch die Sperrfrist verlängerten Vertragsende vom 31. Oktober 2023 erhalten. Damit erlitt er keinen anrechenbaren Verdienstausschlag. Die Beschwerdegegnerin hat somit den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung für den Monat Oktober 2023 zu Recht verneint. Dies führt zur Abweisung der Beschwerde. 8. Mangels einer entsprechenden Bestimmung im AVIG ist das Verfahren vor dem Versicherungsgericht kostenlos (Art. 61 lit. fbis ATSG). Eine Parteientschädigung ist bei diesem Ausgang des Verfahrens nicht zuzusprechen (Art. 61 lit. g ATSG e contrario).

11 Urteil S 2024 23

12 Urteil S 2024 23 Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

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