

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



II 2024 102

Entscheid vom 22. April 2025

Besetzung

Dr.iur. Vital Zehnder, Vizepräsident
Dr.oec. Andreas Risi, Richter
Dr.iur. Frank Lampert, Richter
MLaw Manuel Gamma, Gerichtsschreiber

Parteien

A. _____,
Beschwerdeführerin,
vertreten durch Rechtsanwalt lic.iur. B. _____,

gegen

Amt für Arbeit, Arbeitslosenkasse, Lückenstrasse 8, Postfach
1181, 6431 Schwyz,
Vorinstanz,

Gegenstand

Arbeitslosenversicherung (Anrechenbarer Arbeitsausfall;
versicherter Verdienst)

Sachverhalt:

A. Die seit dem 1. März 2017 bestehende Anstellung bei der C. _____ AG von A. _____ (Jg. 1973) wurde mit schriftlicher Aufhebungsvereinbarung per 15. Februar 2024 beendet (Vi-act. 64). Per 19. Februar 2024 wurde sie durch das RAV D. _____ zur Arbeitsvermittlung für eine Vollzeitstelle angemeldet (Vi-act. 68). Am 26. Februar 2024 stellte sie Antrag auf Arbeitslosenentschädigung (ALE) per 15. Februar 2024 (Vi-act. 61).

B. Mit Schreiben vom 9. April 2024 stellte die Arbeitslosenkasse (ALK) A. _____ die Ablehnung des Anspruchs auf ALE in Aussicht und gewährte ihr hierzu das rechtliche Gehör (Vi-act. 53). Die Anstellung sei im Dezember 2023 mündlich gekündigt worden, mit Aufhebungsvereinbarung vom 7. Februar 2024 per 15. Februar 2024 bei ordentlicher Kündigungsfrist von 4 Monaten (bis 30.4.2024). Bei vorzeitiger Auflösung habe die Arbeitgeberin eine freiwillige Leistung in der Höhe von Fr. 32'275.75 ausbezahlt. Diese sei anrechenbar; es liege kein Arbeitsausfall vor. Mit Stellungnahme vom 19. April 2024 opponierte A. _____ gegen diese Darstellung und ersuchte um Überprüfung ihres Anspruches (Vi-act. 51).

C. Am 3. Mai 2024 verfügte die ALK (Vi-act. 48):

Ablehnung der Anspruchsberechtigung für die Zeit vom 16. Februar 2024 bis und mit 30. April 2024 wegen nicht Erfüllen der Anspruchsvoraussetzungen resp. mangels anrechenbarem Arbeits-/Verdienstaussfall.

Eine von A. _____ am 30. Mai 2024 dagegen erhobene Einsprache (Vi-act. 35) wies die ALK mit Einspracheentscheid vom 4. Oktober 2024 ab (Vi-act. 17).

D. A. _____ lässt am 13. November 2024 beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz fristgerecht Beschwerde erheben mit den Anträgen:

1. Der Einspracheentscheid Nr. 30/2024 des Amtes für Arbeit, Arbeitslosenkasse, vom 4. Oktober 2024 sei aufzuheben.
- 2.a) Es sei festzustellen, dass die Beschwerdeführerin für den Zeitraum vom 16. Februar 2024 bis 30. April 2024 Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung hat.
- 2.b) Es sei die Höhe des Anspruchs der Beschwerdeführerin auf Arbeitslosenentschädigung auf Grundlage des zuletzt geltenden vertraglichen Monatslohns der Beschwerdeführerin im Betrag von CHF 15'166.66 festzulegen und entsprechend auszurichten.
3. Eventualiter sei die Sache zur Neubeurteilung an das Amt für Arbeit, Arbeitslosenkasse, zurückzuweisen.

Alles unter Entschädigungsfolge (zzgl. MWST) zulasten der Staatskasse.

Mit Vernehmlassung vom 16. Dezember 2024 beantragt die ALK die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde. Am 31. Januar 2025 repliziert die Beschwerdeführerin, wobei sie an den unveränderten Beschwerdeanträgen festhält.

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1. Strittig und nachfolgend zu prüfen ist zum einen, ob die Beschwerdeführerin für die Zeit vom 16. Februar 2024 bis 30. April 2024 Anspruch auf ALE hat, und zum andern, wie hoch der Taggeldanspruch ist resp. welcher Monatslohn der Berechnung des Taggeldanspruches zu Grunde zu legen ist.

2.1 Mit Verfügung vom 3. Mai 2024 lehnte die ALK einen ALE-Anspruch für die Zeit vom 16. Februar 2024 bis und mit 30. April 2024 ab. In der Begründung führte sie aus (Vi-act. 48):

- Das Anstellungsverhältnis der Beschwerdeführerin sei im Dezember 2023 mündlich gekündigt worden. Die Kündigungsfrist habe vier Monate (bis 30.4.2024) betragen. Mit Vereinbarung vom 7. Februar 2024 sei das Anstellungsverhältnis per 15. Februar 2024 aufgelöst worden.
- Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei der Beschwerdeführerin von der Arbeitgeberin per 15. Februar 2024 eine freiwillige Leistung von Fr. 32'275.75 geleistet worden.
- Als freiwillige Leistung gelte, was nicht Lohn- oder Entschädigungsanspruch nach Art. 11 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG; SR 837.0) vom 25. Juni 1982 darstelle.
- Der vertragliche Monatslohn der Beschwerdeführerin betrage Fr. 3'500 gemäss Side Letter vom 10. August 2020. Nach Ablauf des Side Letters seien per 1. Januar 2022 keine neuen Konditionen ausgehandelt worden. Bis Ende der Anstellung habe sie diesen Lohn von Fr. 3'500 ausbezahlt erhalten.
- "Da die Versicherte gemäss Auflösungsvereinbarung eine Abfindung in der Höhe von Fr. 32'275.75 erhalten hat (Dieser Betrag ist auf dem Kumulativjournal als Abgangsentschädigung aufgeführt) und die vertragliche Kündigungsfrist von vier Monaten (bis 30. April 2024) nicht eingehalten worden ist, muss der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab 19. Februar 2024 bis und mit 30. April 2024 abgelehnt werden."

Diesen Entscheid bestätigte die Vorinstanz im angefochtenen Einspracheentscheid (Vi-act. 17).

2.2 Vor Verwaltungsgericht rügt die Beschwerdeführerin eine unrichtige Sachverhaltsfeststellung durch die Vorinstanz und basierend auf dem fehlerhaft ermittelten Sachverhalt eine unzutreffende rechtliche Würdigung.

2.2.1 Die Beschwerdeführerin habe am 18. Januar 2017 einen unbefristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen zu einem monatlichen Bruttolohn von 13x Fr. 12'000 per 1. März 2017. Per 1. Januar 2018 sei der Lohn auf 13x Fr. 14'000 erhöht worden. Am 10. August 2020 sei ein Side Letter abgeschlossen worden; das fixe Brutto-Jahreseinkommen sei mit Wirkung ab 1. Juli 2020 auf Fr. 42'000 (12x Fr. 3'500) reduziert und neu vom Ergebnis des Fonds abhängig gemacht worden. Gemäss Ziff. 10 des Side Letters sollten die Bestimmungen befristet bis 31. Dezember 2021 gelten; für die Zeit danach sollten neue Konditionen ausgehandelt werden. Nach Ablauf der Befristung habe man sich über diese neuen Salär-Konditionen nicht einigen können; eine neue Vereinbarung sei nicht abgeschlossen worden, was nach Darstellung der Beschwerdeführerin nichts Anderes bedeuten könne, als dass ab 1. Januar 2022 das vor Abschluss des Side Letters gültige Bruttoeinkommen wieder zur Anwendung gelangt sei. Ab dem 1. Januar 2022 habe somit wiederum der Vertrag vom 18. Januar 2017 mit Ergänzung vom 2. Februar 2018 gegolten mit einem vertraglichen Monatslohn von Fr. 15'166.66. Nicht zutreffend sei die Darstellung der ALK, wonach der Side Letter ab dem 1. Januar 2022 konkludent weitergeführt worden sei, da die Beschwerdeführerin zu den gleichen Bedingungen weitergearbeitet habe. Die ALK übersehe, dass jede Änderung der Konditionen nur rechtsgültig sei, wenn das Schriftlichkeitserfordernis eingehalten sei (Ziff. 17 des Arbeitsvertrages 18.1.2017). Mit dem Side Letter sei eine Anpassung vorgenommen worden, aber nur befristet bis 31. Dezember 2021. Nach Ablauf und mangels schriftlich vereinbarter neuer Konditionen sei die vor dem Side Letter gültige vertragliche Lohnpflicht wieder aufgelebt. Dies besage der Side Letter selbst ausdrücklich, indem vereinbart worden sei "The terms of this Side Letter are binding until 31.12.2021. After 31.12.2021, the Firm and you have to renew the terms of this Side Letter." (Ziffer. 10 des Side Letters vom 10.8.2020, Bf-act. 9). Ab dem 1. Januar 2022 wären nach Darstellung der Beschwerdeführerin folglich neue Konditionen auszuhandeln gewesen, welche indes in keiner Einigung resultiert hätten; eine schriftliche Anpassung sei ausgeblieben und folglich seien die Konditionen vom 2. Februar 2018 wieder vollständig anwendbar gewesen. Gegen Ende 2023 habe die Arbeitgeberin beschlossen, den von der Beschwerdeführerin verantworteten Fonds zu schliessen und in der Folge davon auch, das Arbeitsverhältnis mit ihr zu beenden. Die Lohnfrage sei ungeklärt geblieben. Diese Punkte seien denn auch Teil verschiedener Diskussionen der Parteien gewesen, die letztlich im Abschluss der Aufhebungsvereinbarung vom 7. Februar 2024 gemündet hätten. Dergemäss seien die Parteien ne-

ben der Aufhebung per 15. Februar 2024 übereingekommen, dass die Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin Fr. 30'000 netto bezahle, was rund 2 Monatslöhnen gemäss zuletzt geschuldetem Monatslohn von Fr. 15'166.66 entsprochen habe. Die Beschwerdeführerin, welche nach übereinstimmender Auffassung der Parteien bis Ende März 2024 noch gebunden gewesen wäre, habe der Vereinbarung zugestimmt, nachdem sich die Arbeitgeberin in Antizipation und zur Vermeidung einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung zur entsprechenden Leistung verpflichtet habe. Die Verpflichtung der Arbeitgeberin gemäss Aufhebungsvereinbarung sei damit letztlich das Ergebnis einer Mischrechnung aus beidseitiger Vermeidung von Prozessrisiken gerade auch hinsichtlich angefallener Lohnzahlungen. Soweit die ALK dartue, das Arbeitsverhältnis hätte per 30. April 2024 geendet, setze sie sich schlechterdings über das übereinstimmende Verständnis der Parteien hinweg. Auch die Einschätzung der Zahlungsverpflichtung der Arbeitgeberin durch die ALK greife zu kurz. Von einer Freiwilligkeit der Zahlung könne keine Rede sein. Richtig sei, dass die vereinbarte Zahlung das Ergebnis einer Verhandlung der Aufhebungsvereinbarung sei, in welcher die Parteien verschiedene Komponenten - die bisherige Salarierung und tatsächliche Entschädigung, die künftigen Ansprüche bis Ende Kündigungsfrist sowie die jeweiligen Prozessrisiken - einer in solchen Konstellationen üblichen Mischrechnung zuführten, die letztlich in der vereinbarungsgemäss festgehaltenen Summe resultiert habe.

2.2.2 Gemäss Beschwerdeführerin handelt es sich bei den Fr. 30'000 somit rechtlich nicht um eine freiwillige Zahlung der Arbeitgeberin, die zu einem nicht anrechenbaren Arbeitsausfall führe. Es liege eine Kompensationszahlung vor dem Hintergrund der in der Vergangenheit nur teilweise erfüllten Lohnzahlungspflicht und Vermeidung arbeitsrechtlicher Auseinandersetzungen vor, was die ALK verkenne. Denn der Beschwerdeführerin habe seit dem 1. Januar 2022 wieder ein Monatslohn von Fr. 15'166.66 zugestanden. Entsprechend habe die Arbeitgeberin ihre seit 1. Januar 2022 nur teilweise erfüllte Lohnzahlungspflicht gemäss arbeitsvertraglichen Grundlagen zumindest teilweise mit ihrer Zahlungsverpflichtung gemäss Aufhebungsvereinbarung, mit welcher das Arbeitsverhältnis per 15. Februar 2024 beendet wurde, kompensiert. Mit der Einmalzahlung seien nicht einfach künftige Lohnzahlungen abgedeckt, sondern eben auch vergangene Verpflichtungen vergleichsweise erledigt worden, woran auch die Verbuchung als 'Abgangsentschädigung' durch die Arbeitgeberin nichts ändere. Komme hinzu, dass das Arbeitsverhältnis ohne Aufhebungsvereinbarung gemäss übereinstimmender Auffassung der Parteien spätestens am 31. März 2024 geendet hätte, weshalb die Verweigerung der Anspruchsberechtigung bis 30. April 2024 unverständlich und unzutreffend sei.

2.2.3 Und schliesslich rügt die Beschwerdeführerin eine rechtsfehlerhafte Festsetzung des Taggeldes. Dieses betrage 80% des versicherten Verdienstes. Als solcher gelte der im Sinne der AHV-Gesetzgebung massgebende Lohn. Nach oben dargelegter Auffassung der Beschwerdeführerin beträgt der zuletzt gültige vertragliche Bruttomonatslohn Fr. 15'166.66; dieser müsse Grundlage der Kalkulation der ALE bilden. Zu Unrecht gehe die ALK davon aus, der Monatslohn habe ab dem 1. Januar 2022 weiterhin Fr. 3'500 betragen. Mit der Argumentation, die Versicherte hätte bei entsprechend tieferem Lohn nach Ablauf der zwei Jahre wohl kaum weitergearbeitet, blende die ALK einerseits arbeitsrechtliche Grundsätze aus, wonach bei einer zwischen der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmerin ungeklärten Vertragssituation nicht vorbehaltlos von schlechteren Vertragsbedingungen für die Arbeitnehmerin auszugehen sei, und andererseits, dass vorliegend mangels anderweitiger neuer Vereinbarung zwischen Versicherter und Arbeitgeberin ohne weiteres wieder die Lohnklausel gemäss Arbeitsvertrag vom 18. Januar 2017 und Bestätigungsschreiben vom 2. Februar 2018 zur Anwendung gelangt sei (vgl. oben E. 2.2.1).

2.2.4 Replizierend bestreitet die Beschwerdeführerin die vernehmlassenden Ausführungen der ALK und betont noch einmal, dass im Anstellungsvertrag vom 18. Januar 2017, dem Bestätigungsschreiben vom 2. Februar 2018 und dem Side Letter vom 10. August 2020 ihre Salarierung schriftlich vereinbart worden sei und der Arbeitsvertrag ausdrücklich einen Schriftlichkeitsvorbehalt formuliert habe. Bis zur Aufhebungsvereinbarung hätten die Parteien keine weiteren schriftlichen Anpassungen der Anstellungsbedingungen vereinbart. Nach Ablauf des Side Letters hätten neue Konditionen verhandelt werden sollen; die Verhandlungen seien ergebnislos geblieben. In tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht habe die Arbeitgeberin damit seit dem 1. Januar 2022 (nach Ablauf Side Letter) erneut das vor dem 1. Juli 2020 (vor Side Letter) schriftlich vereinbarte Salär geschuldet, nämlich 12x Fr. 15'166.66.

In der Aufhebungsvereinbarung seien die Nebenfolgen der Auflösung vereinbart worden, so eine Zahlung der Arbeitgeberin von Fr. 30'000 brutto. Dies sei nicht freiwillig erfolgt, "sondern in Antizipation und zur Vermeidung einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung mit der Versicherten" (Replik Rz. 13), indem sie die seit 1. Januar 2022 nur teilweise erfüllte Lohnzahlungspflicht kompensiert habe.

Ihrer Pflicht sei die Arbeitgeberin bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses per 15. Februar 2024 unverzüglich nachgekommen. Damit habe diese in den letzten sechs Monaten der Anstellung Fr. 51'000 bezahlt (6x Fr. 3'500 + Fr. 30'000). Selbst wenn daher nicht von Fr. 15'166.66 als letzter arbeitsvertraglich geschuldetem Lohn ausgegangen würde, so wäre dennoch von Fr. 51'000

für sechs Monate, d.h. Fr. 8'500/Monat als Bemessungsgrundlage für die Kalkulation des Taggeldes auszugehen. Weiter bekräftigt die Beschwerdeführerin, die Parteien seien von einer Kündigungsfrist von 3 Monaten (per 31.3.2024) ausgegangen.

3.1.1 Sachverhaltsmässig steht fest, dass die Beschwerdeführerin am 18. Januar 2017 einen Arbeitsvertrag abschloss, demgemäss ihr ein Jahresgehalt brutto von Fr. 156'000 zustand. Vereinbart wurde eine Kündigungsfrist von vier Monaten. Für Vertragsänderungen / -ergänzungen vereinbarten die Parteien Schriftlichkeit (Bf-act. 7).

Am 2. Februar 2018 bestätigte die Arbeitgeberin schriftlich, der Jahreslohn 2018 betrage 13x Fr. 14'000 (Bf-act. 8).

Am 10. August 2020 unterzeichneten die Parteien einen Side Letter (Bf-act. 9), gemäss dessen Präambel die Absicht war, den vorangegangenen Side Letter vom 18. Januar 2017 mit Wirkung ab 1. Juli 2020 zu erneuern ("Whereas the Parties wish to renew the previous side letter dated 18 January 2017 starting with effect as of 1 July 2020"). Vereinbart wurde u.a. eine neue Salarierung, die vom Ergebnis des Fonds abhängig sein soll, wobei ein auszahlendes "Calculated Salary" von Fr. 42'000 pro Jahr, resp. Fr. 3'500 pro Monat fixiert wurde, das von Zeit zu Zeit je nach Fonds-Ergebnis angepasst werden soll (erhöhtes resp. reduziertes Calculated Salary). Weiter wurde im Side Letter vereinbart, dass die Beschwerdeführerin während der dreimonatigen [sic] Kündigungsfrist weiterhin Anspruch auf eine monatliche Entschädigung in Höhe von CHF 14'000 (zzgl. zum Calculated Salary resp. des erhöhten oder reduzierten Calculated Salary) habe und nicht darauf verzichte. Die Bedingungen des Side Letters wurden als bis 31. Dezember 2021 verbindlich erklärt; danach sollten die Parteien die Bedingungen erneuern. Schliesslich kamen die Parteien überein, dass mit Unterzeichnung des Side Letters alle Ansprüche aus dem Anstellungsvertrag und dem vorangegangenen Side Letter, beide vom 18. Januar 2017, abgegolten seien.

3.1.2 Aus der Aufhebungsvereinbarung (Termination agreement; Bf-act. 10) vom 7. Februar 2024 ergibt sich, dass das mit Anstellungsvertrag vom 18. Januar 2017 abgeschlossene und mit Side Letter vom 10. August 2020 geänderte Anstellungsverhältnis ("the employment agreement dated 18 January 2017 and as amended by the side letter dated 10 August 2020") per 15. Februar 2024 einvernehmlich beendet werden solle. Als Kompensation für die einvernehmliche Beendigung bezahle die Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin eine einmalige Nettozahlung von Fr. 30'000; mit Unterzeichnung der Vereinbarung und Erhalt der

Kompensation seien alle Lohnansprüche der Beschwerdeführerin verbindlich abgegolten ("all wage claims of the Employee are bindingly settled").

3.1.3 Mit Arbeitgeberbestätigung vom 1. März 2024 deklarierte die Arbeitgeberin, die Beschwerdeführerin sei vom 1. März 2017 bis 15. Februar 2024 angestellt gewesen. Der letzte Monatslohn habe Fr. 3'500 betragen; am 20. Januar 2023 sei eine Gratifikation von Fr. 8'586 ausbezahlt worden und neben den Lohnansprüchen sei der Beschwerdeführerin bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine weitere finanzielle Leistung von Fr. 32'275.70 zugesprochen worden (Vi-act. 63).

Die Beschwerdeführerin selbst verneinte in der Anmeldung für ALE, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses neben Lohnansprüchen weitere finanzielle Leistungen zugesprochen erhalten zu haben. Gegenüber der Arbeitgeberin mache sie im Zusammenhang mit der Kündigungsfrist auch keine Lohnansprüche geltend; sie gedenke auch kein arbeitsgerichtliches Verfahren einzuleiten (Vi-act. 61). Sodann führte die Beschwerdeführerin mit E-Mail vom 4. März 2024 gegenüber der ALK aus, entgegen der Deklaration in der Arbeitgeberbestätigung habe die Arbeitgeberin die Beendigung der Anstellung effektiv bereits im Dezember 2023 mündlich kommuniziert. Und weiter (Vi-act. 57):

Obwohl mein Arbeitsvertrag mit der C._____ AG einen Monatslohn von CHF 14'000 vorsah, weigerte sich mein ehemaliger Arbeitgeber, dieser Verpflichtung während der Kündigungsfrist vollumfänglich nachzukommen.

Nach zähen Verhandlungen erzielten wir schliesslich eine Vereinbarung, in der mein Gehalt während der Kündigungsfrist leicht nach unten angepasst wurde.

Statt der ursprünglich vereinbarten CHF 42'000 für 3 Monate haben wir uns auf eine Lohn-Nettozahlung von CHF 30'000 (d.h. brutto CHF 32'275.75) geeinigt und dies mit Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages vom 8. Februar formell bestätigt.

Insgesamt wurden mir somit für die letzten drei Monate des Anstellungsverhältnisses total CHF 39'275.75 (d.h. 2 x CHF 3'500 plus CHF 32'275.75) ausbezahlt (siehe Lohnabrechnungen 2023/2024).

In den letzten 6 Monaten habe ich somit insgesamt CHF 49'775.75 Einkommen erzielt.

In den Akten liegen sodann die Lohnjournale 2023 und 2024 (Vi-act. 60). Diesen kann entnommen werden, dass im Jahr 2023 monatlich Fr. 3'500 brutto ausbezahlt wurden sowie im Januar 2023 unter dem Titel "Provisionsabrechnung" Fr. 8'586. Im Jahr 2024 wurden im Januar Fr. 3'500 brutto als Monatslohn sowie im Februar Fr. 32'275.75 unter dem Titel "Abgangsentschädigung" geleistet. Diese Angaben stimmen überein mit der Deklaration in der Arbeitgeberbestätigung (Vi-act. 63).

3.2 Damit aber ist erstellt, dass weder die Vorinstanz noch die Beschwerdeführerin den Sachverhalt korrekt wiedergeben.

Fakt ist, dass die Beschwerdeführerin am 18. Januar 2017 nicht nur einen Arbeitsvertrag, sondern am gleichen Tag auch schon einen Side Letter unterzeichnete. Dieser ist nicht aktenkundig, sein Inhalt unbekannt. Anzunehmen ist, dass sich auch dieser zur Entlohnung der Beschwerdeführerin äussern dürfte, nimmt doch der Side Letter vom 10. August 2020 explizit Bezug darauf.

Fakt ist sodann, dass im Anstellungsvertrag vom 18. Januar 2017 eine Kündigungsfrist von 4 Monaten vereinbart wurde. Ob im Side Letter desselben Datums eine davon abweichende dreimonatige Kündigungsfrist abgemacht wurde, ist unbekannt. Tatsache ist, dass in der Folge, namentlich im Side Letter vom 10. August 2020, von einer dreimonatigen Kündigungsfrist die Rede ist.

Was die Salarierung anbelangt, so vereinbarten die Parteien im Anstellungsvertrag ein Monatsgehalt von 13x Fr. 12'000. Der Side Letter vom selben Tag ist unbekannt. In der schriftlichen Bestätigung vom 2. Februar 2018 wird explizit nur Bezug genommen auf den Lohn 2018 (13x Fr. 14'000). Was für 2019 und die Folgejahre vereinbart war, ist nicht bekannt. Aus dem Side Letter vom 10. August 2020 wiederum ergibt sich, dass die Parteien - neben dem Fixum von Fr. 3'500/Mt - für die (drei) Monate der Kündigungsfrist ein Monatsgehalt von Fr. 14'000 dokumentierten und die Arbeitgeberin dies zusätzlich zu den Fr. 3'500/Mt ausdrücklich anerkannte (Notice Period Salary). In diese Richtung kann denn auch die Mitteilung der Beschwerdeführerin in ihrer E-Mail vom 3. März 2024 an die ALK verstanden werden, wenn sie ausführt, die Arbeitgeberin habe sich geweigert, ihrer Verpflichtung von Fr. 14'000 "während der Kündigungsfrist" vollumfänglich nachzukommen und man habe sich "statt der ursprünglich vereinbarten CHF 42'000 für 3 Monate" auf Netto Fr. 30'000 geeinigt (vgl. oben E. 3.1.3). Anders als vor Verwaltungsgericht behauptet wird, machte sie damals somit ein Monatsgehalt von Fr. 14'000 nur für die Dauer der Kündigungsfrist und nicht auch die Monate zuvor seit dem 1. Januar 2022 geltend. Unbekannt ist, weshalb die Arbeitgeberin die Zahlung der im Side Letter vom 10. August 2020 anerkannten Fr. 14'000 pro Monat während der Kündigungsfrist nicht leisten wollte, ob dies ggf. mit einem reduzierten Calculated Salary in Zusammenhang steht oder andere Gründe hat.

3.3 Damit sind in sachverhaltsmässiger Hinsicht wesentliche, für die Klärung der strittigen Frage notwendige Punkte unbekannt.

3.3.1 Die versicherte Person hat Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, wenn sie u.a. einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat (Art. 8 Abs. 1 lit. b AVIG).

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 Arbeitgebers den durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses entstehenden Verdienstaufschlag decken (Art. 11a Abs. 1 AVIG). Als freiwillige Leistungen des Arbeitgebers bei der Auflösung des privatrechtlichen oder öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses gelten Leistungen, die nicht Lohn- oder Entschädigungsansprüche nach Art. 11 Abs. 3 AVIG darstellen (Art. 10a AVIV).

3.3.2 Aufgrund dieser gesetzlichen Regelung ist für die Beurteilung, ob ein anrechenbarer Arbeitsausfall vorliegt, entscheidend, wie lange das Anstellungsverhältnis im Falle ordentlicher Kündigung gedauert hätte, wie hoch die Lohn- und allfälligen weiteren Zahlungen der Arbeitgeberin waren und was davon als freiwillige Leistung zu qualifizieren ist. Mit den vorliegenden Informationen lassen sich diese Punkte nicht klären.

Zum einen ist die Dauer der Kündigungsfrist unklar, nachdem im Vertrag von vier Monaten, im Side Letter von drei Monaten die Rede ist. Unbestritten ist, dass die Arbeitgeberin im Dezember 2023 die Kündigung mündlich kommunizierte. Soweit die Kündigung damit ausgesprochen war, endete das Anstellungsverhältnis je nach Kündigungsfrist entweder Ende März oder Ende April 2024. Hiervon hängt auch die Ermittlung des anrechenbaren Arbeitsausfalles ab.

Zum andern spielt insbesondere auch die vertragliche Lohnzahlungspflicht der Arbeitgeberin eine Rolle, kann doch nur so beurteilt werden, ob sie im Zusammenhang mit der einvernehmlichen Anstellungsbeendigung eine freiwillige Leistung erbrachte oder eine vertragliche Pflicht erfüllte (vgl. Art. 11a AVIG i.V.m. Art. 10a AVIV). So kann aufgrund der vorliegenden Dokumente nicht ausgeschlossen werden, dass gemäss vertraglicher Pflicht ein Monatslohn von Fr. 3'500 geschuldet war und während der Kündigungsfrist zusätzlich noch Fr. 14'000, wie dies im Side Letter vom 10. August 2020 ausdrücklich festgehalten ist. Die Formulierung dieser Klausel lässt dabei durchaus auch den Schluss zu, dass sie bereits vor dem Side Letter und auch losgelöst von diesem Geltung beansprucht und damit von der Befristung (bis 31.12.2021) nicht mitumfasst war. Im Übrigen nimmt die Aufhebungsvereinbarung bezüglich Anstellungsverhältnis explizit Bezug auch auf den Side Letter vom 10. August 2020, weshalb auch die Frage im Raum steht, ob dieser nicht doch verlängert wurde (wovon die Vorinstanz ausgeht), hätte er doch andernfalls gar keine Erwähnung finden müssen. Dass die Arbeitgeberin im

Februar 2024 Fr. 32'275.75 an die Beschwerdeführerin leistete, ist unbestritten. Für die Beurteilung, ob ein anrechenbarer Arbeitsausfall vorliegt, ist es wesentlich, ob damit Lohnforderungen (ggf. teilweise) erfüllt wurden (wie dies die Beschwerdeführerin implizit geltend macht) oder ob es sich um eine freiwillige Abfindungszahlung handelt.

3.4 Damit aber ist die weitere Sachverhaltsklärung notwendige Voraussetzung, um über den ALE-Anspruch der Beschwerdeführerin zu befinden. Die Vorinstanz wird nicht umhinkommen, die genauen Umstände der Anstellungsbedingungen und der Aufhebungsvereinbarung unter Beizug der Arbeitgeberin zu klären.

4. Was den versicherten Verdienst als Bemessungsgrundlage für das Taggeld anbelangt, so werden die weiteren Sachverhaltsabklärungen auch hierfür entscheidend sein, gilt doch 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 (Art. 23 Abs. 1 AVIG). Immerhin aber gilt es anzufügen, dass gemäss Rechtsprechung für die Ermittlung des versicherten Verdienstes nicht die arbeitsvertraglich festgelegten Löhne, sondern die tatsächlichen Lohnbezüge massgebend sind (Urteil BGer 8C_229/2023 vom 26.4.2024 E. 7.1.2 mit Hinweisen), weshalb es durchaus relevant ist, was - losgelöst vom Ablaufdatum des Side Letters vom 10. August 2020 - auch nach dem 1. Januar 2022 tatsächlich ausbezahlt wurde.

5. Damit erweist sich die Beschwerde im Sinne des Eventualantrages als begründet. Sie ist insofern gutzuheissen, als der angefochtene Einspracheentscheid aufgehoben und die Sache zur weiteren Sachverhaltsabklärung und neuem Entscheid an die Vorinstanz zurückgewiesen wird.

6.1 Die Rückweisung der Sache an die Vorinstanz zur erneuten Abklärung und neuem Entscheid (mit noch offenem Ausgang) gilt nach ständiger Praxis für die Frage der Auferlegung der Gerichtskosten wie auch der Zusprechung einer Parteientschädigung als Obsiegen der beschwerdeführenden Partei, unabhängig davon, ob die Rückweisung überhaupt beantragt, oder ob das entsprechende Begehren im Haupt- oder Eventualantrag gestellt wird (vgl. BGE 137 V 210 E. 7.1; VGE I 2019 75 vom 16.3.2020 E. 6.2, je mit Hinweisen).

6.2 Verfahrenskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. f^{bis} Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG; SR 830.1] vom 6.10.2000).

6.3 Der obsiegenden, anwaltschaftlich vertretenen Beschwerdeführerin ist zu Lasten der Vorinstanz eine Parteientschädigung zuzusprechen (Art. 61 lit. g ATSG / § 74 Abs. 1 Verwaltungsrechtspflegegesetz [VRP; SRSZ 234.110] vom 6.6.1974). Die Parteientschädigung ist in Beachtung des kantonalen Gebührentarifs für Rechtsanwälte (GebTRA; SRSZ 280.411) vom 27. Januar 1975, welcher für das Honorar im Verfahren vor Verwaltungsgericht in § 14 einen Rahmen von Fr. 300.-- bis Fr. 8'400.-- vorsieht, und unter Beachtung der in § 2 des Gebührentarifs enthaltenen Kriterien sowie in Ausübung des pflichtgemässen Ermessens auf insgesamt Fr. 1'000.-- (inkl. Barauslagen und MwSt) festzusetzen. Hierbei ist berücksichtigt, dass der Sachverhalt insbesondere deshalb unvollständig abgeklärt ist, weil die Beschwerdeführerin die Vorinstanz unvollständig dokumentiert hat. Angesichts ihrer Mitwirkungspflicht oblag es der anwaltlich vertretenen Beschwerdeführerin, Belege zu ihrer Anstellung beizubringen, die ohne ihre Mitwirkung durch die Vorinstanz kaum erhoben werden könnten. Die Beschwerdeführerin wird über die verschiedenen Side letters verfügen. Sie muss über die Vereinbarungen mit der Arbeitgeberin verfügen, welche Auskunft über die effektive Kündigungsfrist und die Entlöhnung während dieser Kündigungsfrist geben. Dass diese Unterlagen bislang nicht im Recht liegen, ist der Beschwerdeführerin anzulasten. Eine Aufforderung zur Einreichung spezifischer Beweismittel durch die Vorinstanz war nicht notwendig (vgl. Urteil BGer 9C_805/2019 vom 2.6.2020 E. 8.3.2). Da die Rückweisung und damit ihr Obsiegen mithin auf ihre eigene fehlende Mitwirkung zurückzuführen ist, ist dies - entsprechend dem Verursacherprinzip, wonach unnötige Kosten zu bezahlen hat, wer sie verursacht hat - bei der Festsetzung der Parteientschädigung zu beachten (SVR 2021 UV Nr. 34 S. 154, 8C_672/2020 E. 5.2; 2018 IV Nr. 80 S. 263, 8C_304/2018 E. 4.3.2; Urteil BGer 9C_455/2022 vom 13.11.2023 E. 11.3.1).

Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

1. In Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid vom 4. Oktober 2024 aufgehoben und die Sache im Sinne der Erwägungen zur weiteren Sachverhaltsabklärung und neuem Entscheid an die Vorinstanz zurückgewiesen.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Die Vorinstanz hat der Beschwerdeführerin eine Parteientschädigung von Fr. 1'000 (inkl. Barauslagen und MwSt) zu leisten.
4. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit Zustellung Beschwerde* in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden (Art. 42 und 82ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht [BGG; SR 173.110] vom 17.6.2005).
Soweit die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nicht zulässig ist, kann in derselben Rechtschrift subsidiäre Verfassungsbeschwerde* erhoben und die Verletzung von verfassungsmässigen Rechten gerügt werden (Art. 113ff. BGG).
5. Zustellung an:
 - den Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin (2/R)
 - die Vorinstanz (R)
 - und das Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO, 3003 Bern (A).

Schwyz, 22. April 2025

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Vizepräsident:

Der Gerichtsschreiber:

***Anforderungen an die Beschwerdeschrift**

Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache (Deutsch, Französisch, Italienisch, Rumantsch Grischun) abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht verletzt. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat; der angefochtene Entscheid ist beizulegen.

Versand: 25. April 2025