

Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz Kammer II



II 2026 44

Entscheid vom 20. August 2026

Besetzung

Dr.iur. Vital Zehnder, Präsident
Dr.oec. Andreas Risi, Richter
Dr.iur. Frank Lampert, Richter
MLaw Pascal Pfeifhofer, Gerichtsschreiber

Parteien

A._____,
Beschwerdeführerin,
vertreten durch Rechtsanwalt C._____,

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 B._____ AG von A._____ (Jg. 19__) wurde mit schriftlicher Aufhebungsvereinbarung per 15. Februar 2024 beendet (Vi-act. 139). Per 19. Februar 2024 wurde sie durch das RAV D._____ zur Arbeitsvermittlung für eine Vollzeitstelle angemeldet (Vi-act. 143). Am 26. Februar 2024 stellte sie Antrag auf Arbeitslosenentschädigung (ALE) per 15. Februar 2024 (Vi-act. 136).

B. Mit Schreiben vom 9. April 2024 stellte die Arbeitslosenkasse Schwyz (ALK) A._____ die Ablehnung des Anspruchs auf ALE in Aussicht und gewährte ihr hierzu das rechtliche Gehör (Vi-act. 128). Die Anstellung sei im Dezember 2023 mündlich gekündigt worden, mit Aufhebungsvereinbarung vom 7. Februar 2024 per 15. Februar 2024 bei ordentlicher Kündigungsfrist von vier 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. 126).

C. Am 3. Mai 2024 verfügte die ALK (Vi-act. 123; Hervorhebung wie im Original):

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-/Verdienstausfall.

Eine von A._____ am 30. Mai 2024 dagegen erhobene Einsprache (Vi-act. 110) wies die ALK mit Einspracheentscheid vom 4. Oktober 2024 ab (Vi-act. 92).

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

1. Der Einspracheentscheid Nr. 30/2024 des Amts 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 VGE II 2024 102 vom 22. April 2025 hiess das Verwaltungsgericht die Beschwerde insoweit gut, als der Einspracheentscheid vom 4. Oktober 2024 aufgehoben und die Sache im Sinne der Erwägungen zur weiteren Sachverhaltsabklärung sowie neuem Entscheid an die Vorinstanz zurückgewiesen wurde. Weitere Sachverhaltsklärungen seien notwendige Voraussetzung, um über den ALE-Anspruch von A._____ zu befinden; die ALK werde nicht umhinkommen, die genauen Umstände der Anstellungsbedingungen und der Aufhebungsvereinbarung unter Beizug der Arbeitgeberin zu klären (Vi-act. 61).

E. Mit Schreiben vom 2. Juli 2025 unterbreitete die ALK der ehemaligen Arbeitgeberin Fragen zum Anstellungsverhältnis von A._____ (Vi-act. 49), welche die ehemalige Arbeitgeberin am 8. August 2025 beantwortete (Vi-act. 33). Am 13. Oktober 2025 nahm A._____ Stellung und stellte die Anträge (Vi-act. 24):

1. Es sei festzustellen, dass die Versicherte für den Zeitraum vom 16. Februar 2024 bis 30. April 2024 Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung hat.
2. Die Höhe des Anspruchs der Versicherten auf Arbeitslosenentschädigung sei auf Grundlage des zuletzt geltenden vertraglichen Monatslohns der Versicherten im Betrag von CHF 15'166.66 festzulegen und entsprechend auszurichten.

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

F. Mit Einspracheentscheid vom 9. April 2026 wies die ALK die Einsprache ab und sie bestätigte die Verfügung Nr. 221 vom 3. Mai 2024 erneut (vgl. oben Ingress Bst. C).

G. Am 15. Mai 2026 (Postaufgabe: gleichentags) lässt A._____ beim Verwaltungsgericht des Kantons Schwyz fristgerecht Beschwerde erheben mit den Anträgen:

1. Der Einspracheentscheid Nr. 87/2025 des Amts für Arbeit, Arbeitslosenkasse, vom 9. April 2026 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 19. Juni 2026 beantragt die ALK, die Beschwerde sei vollumfänglich abzuweisen. Mit Replik vom 25. Juni 2026 hält die Beschwerdeführerin an den mit Beschwerde vom 15. Mai 2026 gestellten Anträgen fest.

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1. Strittig und nachfolgend zu prüfen ist der Anspruch auf ALE der Beschwerdeführerin nach Beendigung ihrer Anstellung, d.h. vom 16. Februar 2024 bis zum 30. April 2024. Zudem macht die Beschwerdeführerin einen ALE-Anspruch auf der Grundlage eines Monatslohns in der Höhe von Fr. 15'166.66 geltend, wogegen die ALK von einem relevanten Monatslohn von Fr. 3'500.-- ausgeht.

Der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung setzt u.a. voraus, dass die versicherte Person ganz oder teilweise arbeitslos ist (Art. 8 Abs. 1 lit. a in Verbindung mit Art. 10 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG; SR 837.0] vom 25.6.1982) und einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat (Art. 8 Abs. 1 lit. b in Verbindung mit Art. 11 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 dem Arbeitslosen Lohnansprüche oder Entschädigungsansprüche 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 Verdienstaufschlag decken (Art. 11a Abs. 1 AVIG) und den Höchstbetrag gemäss Art. 3 Abs. 2 AVIG übersteigen (Art. 11a Abs. 2 AVIG; aktuell Fr. 148'200.-- [Art. 22 der Verordnung über die Unfallversicherung [UVV; SR 832.202] vom 20.12.1982]). 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 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [Arbeitslosenversicherungsverordnung, AVIV; SR 837.02] vom 31.8.1983). Bei vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen führen sodann gemäss Art. 10h Abs. 1 AVIV über das tatsächliche und rechtliche Ende des Beschäftigungsverhältnisses hinaus erbrachte Leistungen des Arbeitgebers ebenfalls zumindest so lange zu einem Ausschluss der Anrechenbarkeit des Arbeitsausfalls, wie dieses Entgelt den Einkommensverlust bis

zum ursprünglich frühestmöglichen gesetzlichen oder vertraglichen Vertragsende entschädigt. 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).

2.

2.1 Die Beschwerdeführerin meldete ihren Anspruch auf ALE nach Auflösung ihrer Anstellung per 15. Februar 2024 an. Mit Verfügung vom 3. Mai 2024 lehnte die ALK einen ALE-Anspruch der Beschwerdeführerin für die Zeit vom 16. Februar 2024 bis und mit 30. April 2024 ab. Begründend wurde ausgeführt, der Beschwerdeführerin sei im Dezember 2023 per Ende April 2024 gekündigt worden, das Anstellungsverhältnis sei mit Vereinbarung vom 7. Februar 2024 per 15. Februar 2024 aufgelöst worden, bei Auflösung habe die Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin eine freiwillige Leistung von Fr. 32'275.75 (Fr. 30'000.-- netto) geleistet, der vertragliche Monatslohn habe Fr. 3'500.-- betragen, was ihr bis Ende der Anstellung bezahlt worden sei. Und "Da die Versicherte gemäss Auflösungsvereinbarung eine Abfindung in der Höhe von Fr. 32'275.75 erhalten hat [...] 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" (Vi-act. 123). Diesen Entscheid bestätigte die ALK mit Einspracheentscheid vom 4. Oktober 2024 (Vi-act. 92).

2.2 Die Beschwerdeführerin bestritt diese Sachverhaltsdarstellung und rechtliche Würdigung durch die ALK. Das Anstellungsverhältnis habe mittels Kündigung per Ende März 2024 geendet (drei Monate Kündigungsfrist). In der Aufhebungsvereinbarung sei man übereingekommen, die Anstellung per 15. Februar 2024 zu beenden und dass die Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin Fr. 30'000.-- netto bezahle, was rund zwei Monatslöhnen gemäss zuletzt geschuldetem Monatslohn von Fr. 15'166.66 entsprochen habe. Von einer Freiwilligkeit der Zahlung könne keine Rede sein. Richtig sei, dass die vereinbarte Zahlung das Ergebnis einer Verhandlung der Aufhebungsvereinbarung sei. Bei den Fr. 30'000.-- habe es sich somit rechtlich nicht um eine freiwillige Zahlung der Arbeitgeberin gehandelt, 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. 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.

2.3 Im VGE II 2024 102 vom 22. April 2025 gelangte das Verwaltungsgericht zum Schluss, weder die ALK noch die Beschwerdeführerin würden den Sachverhalt korrekt wiedergeben. Als feststehend bezeichnete das Gericht folgenden Sachverhalt:

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 [...].

Am 2. Februar 2018 bestätigte die Arbeitgeberin schriftlich, der Jahreslohn 2018 betrage 13x Fr. 14'000 [...].

Am 10. August 2020 unterzeichneten die Parteien einen Side Letter [...], gemäss dessen Präambel die Absicht war, den vorangegangenen Side Letter vom 18. Januar 2017 mit Wirkung ab 1. Juli 2020 zu erneuern [...]. 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 [...] 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 [...] 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 [...].

Weiter stellte das Gericht fest, in sachverhaltsmässiger Hinsicht seien wesentliche, für die Klärung der strittigen Frage notwendige Punkte unbekannt. Für die Beurteilung, ob ein anrechenbarer Arbeitsausfall vorliege, sei 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 sei, was sich mit den vorliegenden Informationen nicht klären lasse. Die Dauer der Kündigungsfrist sei

unklar und ebenso die vertragliche Lohnzahlungspflicht. Die Sache wurde daher für weitere Sachverhaltsabklärungen an die ALK zurückgewiesen.

3.

3.1 Am 2. Juli 2025 unterbreitete die ALK der Arbeitgeberin Fragen zum Anstellungsverhältnis der Beschwerdeführerin und dessen Beendigung (Vi-act. 49), welche die Arbeitgeberin am 8. August 2025 beantwortete (Vi-act. 33). Der dabei zu den Akten gereichte Side Letter vom 18. Januar 2017 (Vi-act. 34) enthält keine relevanten Informationen zur hier strittigen Frage und er wurde durch den Side Letter vom 10. August 2020 ersetzt. Der Lohn fürs Jahr 2018 wurde auf Fr. 14'000.-- (x13) festgelegt (Bf-act. 13). Für die Jahre 2019 und 2020, führte die Arbeitgeberin aus, seien - vorbehältlich der Bestätigung des externen Lohnbuchhalters - Lohnzahlungen gemäss dem Arbeitsvertrag vom 18. Januar 2017 in Verbindung mit dem Schreiben vom 2. Februar 2018 sowie den Bestimmungen des seinerzeit gültigen Side Letters [Anm.: Side Letter 18.1.2017 resp. ab 1.7.2020 jener vom 10.8.2020] geleistet worden. Auf die einleitende Bemerkung der ALK, der Side Letter vom 10. August 2020 sei bis 31. Dezember 2021 befristet gewesen und ab 1. Januar 2022 hätten neue Konditionen ausgehandelt werden sollen (vgl. Vi-act. 134 Ziff. 10), führte die Arbeitgeberin aus, die Gespräche (welche nicht protokolliert worden seien) hätten zu keinem Neuabschluss geführt. Man habe der Beschwerdeführerin den monatlichen Lohn in der Höhe von Fr. 3'500.-- [Anm: = Calculated Salary] weitergezahlt, da aus der Perspektive der Arbeitgeberin an dieser Höhe keine Änderung angezeigt gewesen sei. Dies insbesondere vor dem Hintergrund der Performance des von der Beschwerdeführerin verantworteten Fonds, auf dessen Grundlage das Arbeitsverhältnis begründet worden sei. Auch die Lohnentwicklung gemäss Ziff. 5 und 6 des Side Letters [Anm: je nach Fonds-Ergebnis erhöhtes resp. reduziertes Calculated Salary] sei seitens Arbeitgeberin als 'fortführungsfähig' angesehen worden. Die Beschwerdeführerin habe sich weder formell noch informell hiergegen zur Wehr gesetzt oder der Arbeitgeberin zu erkennen gegeben, dass sie die Auszahlung als nicht legitim ansehen würde. Angesprochen auf die gemäss Side Letter vom 10. August 2020 auf drei Monate festgelegte Kündigungsfrist, während welcher ein Lohnanspruch von Fr. 14'000.-- zzgl. Calculated Salary bestehe [Notice Period Salary; Ziff. 9], bestätigte die Arbeitgeberin die dreimonatige Kündigungsfrist, verneinte aber, dass eine Zahlung von Fr. 14'000.-- geschuldet gewesen sei. Das Anstellungsverhältnis sei nicht durch eine Kündigung seitens Arbeitgeberin, sondern eine Aufhebungsvereinbarung beendet worden. Im Dezember 2023 sei es zwar zu einem Gespräch gekommen, aber keine Kündigung ausgesprochen worden. Es sei die Fonds-Entwicklung besprochen worden und die Folgen für die Fortführung des Arbeitsverhältnisses bei Fondsliquidation wegen unverhältnismässi-

ger Kosten im Verhältnis zum verwalteten Vermögen. Die Liquidation sei dann-
zumal seit längerem von Dritten aus regulatorischen Gründen gefordert worden.
Aus Sicht der Arbeitgeberin habe daher kein Anlass bestanden, von der bisherigen
Auszahlung des monatlichen Lohnes abzuweichen. Was schliesslich die
Zahlung von Fr. 30'000.-- anbelangt, führte die Arbeitgeberin aus, stelle diese eine
Abfindung dar, welche von der Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin unter
Berücksichtigung aller Gesamtumstände angeboten und von dieser akzeptiert
worden sei.

3.2 In ihrer Stellungnahme vom 13. Oktober 2025 bestätigte die Beschwerdeführerin, der Side Letter vom 18. Juli [recte: Januar] 2017 sei für die verfahrensgegenständlichen Ansprüche irrelevant. Zur Auflösung des Anstellungsverhältnisses führte sie aus, die Arbeitgeberin habe im Dezember 2023 beschlossen, den von der Beschwerdeführerin verantworteten Fonds zu schliessen und im Zuge auch das Anstellungsverhältnis zu beenden. Dies per 31. März 2024, vorzugsweise per sofort. Entsprechend habe die Arbeitgeberin den Abschluss der Aufhebungsvereinbarung gesucht. Wie sie selbst, sei auch die Arbeitgeberin von einer dreimonatigen Kündigungsfrist ausgegangen; wenn diese festhalte, die Anstellung sei per Vereinbarung und nicht Kündigung beendet worden, sei dem insoweit beizupflichten, als die Anstellungsbeendigung vereinbarungsweise per 15. Februar 2024 tatsächlich früher war, als dies per Kündigung möglich gewesen wäre (31.3.2024). In der Auskunft vom 8. August 2025 stelle die Arbeitgeberin denn auch nicht in Abrede, die Anstellung der Beschwerdeführerin im Dezember 2023 selbst gekündigt zu haben, was sich mit dem Wortlaut der Aufhebungsvereinbarung decke, frei übersetzt: 'Im Nachgang zur von der Arbeitgeberin im Q4/2023 initiierten Beendigung des Anstellungsverhältnisses' (vgl. Vi-act. 139 Recitals Bst. B). Nach Darstellung der Beschwerdeführerin ist damit erstellt, dass die Beendigung des Anstellungsverhältnisses bereits im Dezember 2023 durch die Arbeitgeberin ausgelöst und die Aufhebungsvereinbarung erst im Nachgang abgeschlossen worden sei; aus der gemäss übereinstimmendem Willen dreimonatigen Kündigungsfrist ergebe sich daher, dass die Anstellung ohne Abschluss der Vereinbarung bis 31. März 2024 angedauert hätte, mit der Vereinbarung vorzeitig per 15. Februar 2024 beendet worden sei. Weiter hält die Beschwerdeführerin dafür, mit den Ausführungen zur Salarierung bestätige die Arbeitgeberin die früheren Aussagen der Beschwerdeführerin. Dass sie sodann bezüglich Lohnzahlungen 2019/2020 den Vorbehalt einer Bestätigung des externen Lohnbuchhalters anbringe, bestätige gerade, dass sie sich den Pflichten bewusst gewesen sei, damit aber nicht gesagt sein müsse, dass sie diese auch eingehalten habe; sie schliesse geradezu nicht aus, ihren arbeitsvertraglichen Pflichten nicht vollständig nachgekommen zu sein. Dies sei dann ja auch der Fall gewesen, in-

dem die Arbeitgeberin nach Ablauf des Side Letters vom 10. August 2020 und dem Wiederaufleben der zuvor geltenden Salärbestimmungen trotzdem weiter nur den reduzierten Lohn gemäss abgelaufenem Side Letter ausgerichtet habe. Und soweit die Arbeitgeberin die Zahlung von Fr. 14'000.-- während der Kündigungsfrist kategorisch in Abrede stelle, verschliesse sie sich nicht nur ihrer Pflicht, sondern auch dem Side Letter vom 10. August 2020. Selbst wenn die Arbeitgeberin von einem Weiterbestand dieses Side Letters ausgegangen wäre, hätte sie während der Kündigungsfrist neben dem Grundsalar (Fr. 3'500.--) zusätzlich den Monatslohn von Fr. 14'000.-- entrichten müssen. Entsprechend lasse sich auch damit ihre Bereitschaft zu einer Zusatzzahlung von Fr. 30'000.-- netto im Rahmen der Aufhebungsvereinbarung erklären. Wenn die Arbeitgeberin daher ihre Zahlungsverpflichtung von Fr. 30'000.-- gemäss Vereinbarung als "Abfindung" "unter Berücksichtigung aller Gesamtumstände" darstelle, so sei dem insofern beizupflichten, als die Gesamtumstände die tatsächliche Lohnzahlungspflicht gemäss arbeitsvertraglicher Vereinbarung berücksichtigen würden. Entsprechend sei erstellt, dass es sich keineswegs um eine freiwillige Leistung gehandelt habe und entsprechend habe die Arbeitgeberin diese Zahlung auch als Lohnzahlung verbucht. Damit würden die neuen Abklärungen der ALK bestätigen, was die Beschwerdeführerin seit jeher vorgetragen habe:

Der 'Side Letter' vom 18. Juli [recte Januar] 2017 ist zur Bemessung des Lohnanspruchs der Versicherten nicht von Belang, die sich auf drei Monate belaufende Kündigungsfrist wurde durch die Kündigung der Arbeitgeberin ausgelöst, und die ehemalige Arbeitgeberin räumt nicht nur eine für die Jahre 2019/2020 vertragsgemäss erfolgte Entlohnung ein, sondern auch die unter Berücksichtigung der Gesamtumstände erfolgte Vergütung gemäss Aufhebungsvereinbarung. Diese Gesamtumstände beinhalten denn auch die Tatsache, dass die ehemalige Arbeitgeberin um ihre vertraglich geschuldeten Lohnzahlungspflichten genau wusste und ihr daran gelegen war, die gemäss Aufhebungsvereinbarung explizit von ihr initiierte Beendigung des Anstellungsverhältnisses so rasch wie möglich und mithin vor Ablauf der dreimonatigen Kündigungsfrist zu vollziehen. Dementsprechend beschlägt der Anspruch der Versicherten auf Arbeitslosenentschädigung auch den Zeitraum ab dem Tag nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses bis zum 30. April 2024. Von einer freiwilligen Ersatzleistung der ehemaligen Arbeitgeberin an die Versicherte für den dieser grundsätzlich bis 31. März 2024 zustehenden vertraglichen Lohnanspruch kann mithin keine Rede sein. Entsprechend lässt sich auch keine solche Ersatzleistung zum Nachteil des Anspruchs der Versicherten auf Arbeitslosenentschädigung anrechnen. Ausserdem ist aktenkundig, dass die Versicherte während der letzten sechs Monate ihres Anstellungsverhältnisses Zahlungen der ehemaligen Arbeitgeberin im Gesamtbetrag von insgesamt CHF 51'000.00 brutto erhalten hat, entsprechend einem Durchschnittseinkommen von CHF 8'500.00 bei einem vertraglichen Lohnanspruch im gleichen Zeitraum von CHF 84'000.00 brutto. Folglich ist die Höhe der Arbeitslosenentschädigung auf Grundlage dieses zuletzt geltenden Monatslohns festzulegen, eventualiter gestützt auf das aus den tatsächlich erhaltenen Leistungen zu ermittelnde Durchschnittseinkommen während der letzten sechs Monate. Demgegenüber besteht für eine

Sanktionierung der Versicherten dahingehend, dass ihr lediglich ab 1. Mai 2024 und noch dazu auf Basis eines Monatslohns von CHF 3'500.00 brutto eine Arbeitslosentschädigung zustehen sollte, keinerlei Grundlage.

3.3 Mit dem angefochtenen Einspracheentscheid vom 9. April 2026 bestätigte die ALK nach Vorliegen der Antworten der Arbeitgeberin und der Stellungnahme der Beschwerdeführerin die Verfügung vom 3. Mai 2024 (Vi-act. 5). Sie erwog hierzu, es gälte in einem ersten Schritt zu klären, wie lange die Kündigungsfrist gedauert habe, wann sie zu laufen begonnen habe und wie hoch die vertraglichen Ansprüche gewesen wären, die geltend gemacht hätten werden können. In einem zweiten Schritt sei zu bestimmen, was in gegenseitigem Einvernehmen vereinbart wurde und wie diese Vereinbarung arbeitsversicherungsrechtlich zu qualifizieren ist.

3.3.1 Bertreffend Kündigungsfrist und Kündigung bestehe Übereinstimmung, dass das Arbeitsverhältnis effektiv am 15. Februar 2024 geendet habe.

Dissens bestehe, ob dannzumal bereits eine Kündigung ausgesprochen worden sei. Die Arbeitgeberin verneine dies, die Beschwerdeführerin bejahe es. Übereinstimmung bestehe, dass im Dezember 2023 lediglich ein Gespräch und keine schriftliche Kündigung erfolgt sei. Die Frage könne letztlich offenbleiben. Offenkundig sei die Beschwerdeführerin einverstanden gewesen, in Verhandlungen betreffend Aufhebungsvereinbarung einzusteigen. Damit habe im Dezember 2023 Konsens bestanden, das Arbeitsverhältnis auf den nächstmöglichen Termin zu beenden (mithin dem Ende der Kündigungsfrist), wobei die Bedingungen noch auszuhandeln gewesen seien. Andernfalls hätte die Beschwerdeführerin anstatt der Vertragsverhandlungen eine schriftliche Kündigung verlangen müssen. Damit geht die ALK implizit von einer im Dezember 2023 ausgesprochenen Kündigung aus.

Neu seien sich die Parteien einig, dass die Kündigungsfrist drei Monate betragen habe (wogegen die Beschwerdeführerin im April 2024 noch eine viermonatige Kündigungsfrist bis Ende April 2024 vertreten habe). Im Anstellungsvertrag vom 18. Januar 2017 Ziff. 6 sei eine viermonatige Kündigungsfrist vereinbart worden. Im Side Letter vom 10. August 2024 sei ein Kündigungsfristsalär (Notice Period Salary) während der dreimonatigen vertraglichen Kündigungsfrist bestätigt worden. Für den Fall von Widersprüchen sei der Vorrang des Side Letters vereinbart worden (Side Letter Ziff. 1). Der Side Letter sei allerdings Ende 2021 ohne Erneuerung ausgelaufen und damit sei die Kündigungsfrist gemäss Arbeitsvertrag wieder aufgelebt. Auch die Beschwerdeführerin habe noch im April 2024 eine viermonatige Frist vertreten. Folglich sei von einer viermonatigen Kündigungsfrist auszugehen und zwar auf Monatsende.

Folglich sei gemäss ALK die Kündigungsfrist im Anschluss an die Kündigung im Dezember 2023 bis am 30. April 2024 gelaufen.

3.3.2 Was den Monatslohn anbelange, so bestätige die Arbeitgeberin, dass nach Auslaufen des Side Letters vom 10. August 2020 und gescheiterter Verhandlungen kein neuer Side Letter vereinbart worden sei, sie weiterhin einen Lohn von Fr. 3'500.-- ausbezahlt habe. Die Beschwerdeführerin bestätige diese Zahlung, betone aber, die Arbeitgeberin sei sich bewusst gewesen, damit die vertraglich vereinbarten Pflichten zu verletzen.

Die bindende Wirkung des Side Letters vom 10. August 2020 sei bis 31. Dezember 2021 schriftlich vereinbart worden. Aus dieser Vereinbarung könne daher nur etwas abgeleitet werden, wenn eine übereinstimmende Willenserklärung nach dem 31. Dezember 2021 vorliege. Hiervon sei (unter Verweis auf die Rechtsprechung) in Bezug auf die Lohnhöhe auszugehen, nachdem die Beschwerdeführerin über Monate hinweg den tieferen Lohn klaglos akzeptiert habe. In Bezug auf die Höhe des ordentlichen Monatslohnes sei somit das im Side Letter vom 10. August 2020 Vereinbarte stillschweigend weitergeführt worden; mithin habe eine Lohnabrede über Fr. 3'500.-- bestanden.

Bezüglich Kündigungssalär berufe sich die Beschwerdeführerin - anders als beim Monatslohn - auf die weiterhin bestehende Gültigkeit des Side Letters vom 10. August 2020 mit der Begründung, die Arbeitgeberin hätte kaum einer Zusatzzahlung von Fr. 30'000.-- zugestimmt, hätte keine Pflicht aus dem Side Letter bestanden. Demgegenüber habe die Arbeitgeberin eine Pflicht ihrerseits aus diesem Side Letter stets bestritten und dies am 8. August 2025 neuerlich bestätigt. Die Arbeitgeberin stelle sich auf den Standpunkt, die Zahlung von Fr. 30'000.-- stelle eine Abfindung dar, die betragsmässig von Seiten des Unternehmens der Versicherten unter Berücksichtigung aller Gesamtumstände angeboten worden sei. Für ihr Vorbringen bleibe die Beschwerdeführerin beweislos, weshalb sie sich nicht darauf berufen könne.

3.3.3 Zusammenfassend hielt die ALK fest:

Im Ergebnis ist von einem vertraglich geschuldeten Monatslohn auch während der Kündigungszeit bis zum 30. April 2025 [recte 2024] von Fr. 3'500.-- auszugehen. Die Zahlung der Arbeitgeberin von insgesamt Fr. 30'000.-- (netto) deckt die reguläre Lohnforderung vollständig. Während der über diesen Betrag hinausgehende Anteil der Zahlung der Arbeitgeberin als freiwillige Leistung im Sinne von Art. 11a AVIG in Verbindung mit Art. 10a AVIV zu berücksichtigen ist. Das Arbeitsverhältnis wurde im gegenseitigen Einvernehmen vorzeitig aufgelöst. Die von der Arbeitgeberin ausgerichteten Leistungen decken den Einkommensverlust während der Zeit der Kündigungsfrist Ende Dezember 2023 bis 30. April 2024 vollständig, somit ist der Arbeitsausfall gemäss Art. 10h Abs. 1 AVIV nicht anrechenbar.

4.

4.1.1 Die Beschwerdeführerin bestreitet, dass für die Zeit nach Ablauf des Side Letters vom 10. August 2020 (d.h. ab 1.1.2022) ein Monatslohn von Fr. 3'500.-- geschuldet war. Sie habe am 18. Januar 2017 einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit einem Jahresbruttolohn von Fr. 156'000.-- abgeschlossen; dieser Lohn sei 2018 auf Fr. 14'000.-- x 13 d.h. auf Fr. 15'166.66 monatlich erhöht worden. Mit dem Side Letter vom 10. August 2020 sei das fixe jährliche Bruttoeinkommen auf Fr. 42'000.-- reduziert worden (Fr. 3'500.-- x 12). Zugleich sei festgehalten worden, für den Fall der Kündigung verfüge sie zusätzlich über einen Lohnanspruch von Fr. 14'000.-- pro Monat. Der Side Letter sei befristet bis 31. Dezember 2021 gültig gewesen; für die Zeit danach sollten neue Konditionen ausgehandelt werden. Gespräche seien geführt worden, ohne Einigkeit zu erreichen. Im Ergebnis bedeute dies nichts anderes, als dass ab 1. Januar 2022 das vor Abschluss dieses Side Letters gültige Bruttoeinkommen wieder zur Anwendung gelangt sei. Hieran vermöge nichts zu ändern, dass die Arbeitgeberin im Nachhinein die Fortsetzung der Lohnzahlung von Fr. 3'500.--/Mt für opportun gehalten habe. Denn die Beschwerdeführerin sei damit gerade nicht einverstanden gewesen. Damit sei ab dem 1. Januar 2022 wieder der vertragliche Lohn von Fr. 15'166.66 (13 x Fr. 14'000.--) geschuldet gewesen. Die ALK verkenne in ihrer Beurteilung, dass gemäss Arbeitsvertrag jede Konditionsänderung nur rechtsgültig sei, wenn das Schriftlichkeitserfordernis eingehalten werde. Zudem habe der Side Letter vom 10. August 2020 ausdrücklich festgehalten, nach dem 31. Dezember 2021 habe die Firma und die Beschwerdeführerin die Bedingungen des Side Letters zu erneuern. Mit Ablauf der Befristung ohne Erneuerung habe somit die zuvor gültige arbeitsvertragliche Lohnpflicht wieder aufgelebt. Eine konkludente Anpassung, wie es die ALK ausführe, habe nicht vorgelegen und würde dem Schriftlichkeitsvorbehalt widersprechen.

Weiter verweist die Beschwerdeführerin auf die Antwort der Arbeitgeberin, wonach sie in den Jahren 2019 und 2020 den Lohn gemäss Arbeitsvertrag, dem Schreiben vom 2. Februar 2018 sowie dem gültigen Side Letter bezahlt habe, wobei sie ausdrücklich den Vorbehalt "einer Bestätigung unseres externen Lohnbuchhalters" angefügt habe. Dies zeige geradezu, dass sich die Arbeitgeberin ihrer Pflichten bewusst gewesen sei aber ebenso, dass sie diesen nicht oder zumindest nicht vollständig nachgekommen sei. Denn tatsächlich wäre ein Lohn von Fr. 15'166.66 zusätzlich zum reduzierten Grundsalar von Fr. 3'500.-- geschuldet gewesen. Entsprechend lasse sich deren Bereitschaft erklären, im Rahmen der Aufhebungsvereinbarung eine Zusatzzahlung von Fr. 30'000.-- zu leisten. Ohne entsprechende Verpflichtung hätten der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung gegen Recht verstossen, indem sie ohne Not knapp neun Mo-

natssaläre im Gegenzug für ein 1.5 Monate vor Kündigungsfristende erfolgreiches Ausscheiden bezahlt hätten.

4.1.2 Sachverhaltsmässig ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin 2017 für einen Jahresbruttolohn von Fr. 156'000.-- angestellt wurde und dass der Lohn 2018 auf Fr. 14'000.-- x 13 (Fr. 15'166.66/Mt) erhöht wurde. Unbestritten ist auch, dass mit dem Side Letter vom 10. August 2020 der Grundlohn auf Fr. 3'500.--/Mt. gesenkt wurde und der Side Letter bis 31. Dezember 2021 befristet war. Ebenso steht fest, dass sich die Arbeitgeberin und Beschwerdeführerin trotz Gesprächen auf keine Erneuerung des Side Letters einigen konnten. Unbestrittenermassen lief das Anstellungsverhältnis aber weiter und die Arbeitgeberin zahlte auch weiterhin monatlich Lohn. Dass die monatliche Lohnzahlung weiterhin Fr. 3'500.-- betrug, wird von keiner Seite bestritten. Zumindest für das Jahr 2023 (sowie Januar 2024) weist das Lohnjournal denn auch einen Bruttomonatslohn von Fr. 3'500.-- aus (Vi-act. 135).

Damit aber ist der ALK beizupflichten, dass der effektive Lohnanspruch der Beschwerdeführerin ab dem 1. Januar 2022 (d.h. nach Auslaufen des Side Letters vom 10.8.2020) Fr. 3'500.--/Mt. betrug. Dies nicht, weil der Side Letter weiterhin Gültigkeit gehabt hätte (der Side Letter konkludent weitergeführt worden wäre), sondern weil (zumindest) eine konkludente Einigkeit betreffend des Lohnanspruchs von Fr. 3'500.--/Mt. ab 1. Januar 2022 bestand, bzw. Einigkeit, dass auf einen Anspruch gemäss Anstellungsvertrag verzichtet wurde (vgl. BGE 128 V 189 E. 3b; Urteile BGer 8C_24/2020 vom 19.2.2020 E. 5.2; 4A_116/2023 vom 12.4.2023 E. 6.2; vgl. auch BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 322 N 9). Die Beschwerdeführerin akzeptierte während über zwei Jahren diesen Lohn. Gemäss Arbeitgeberin hatte sie nie, weder formell noch informell, gegen diese Lohnzahlung opponiert. Die Beschwerdeführerin trägt überhaupt nichts vor, das dem widersprechen würde. Wenn sie nun aber nach 26 Monaten oppositionsloser Annahme einer Lohnzahlung von Fr. 3'500.-- im Rahmen dieses Verfahrens auf einem Lohnanspruch ab 1. Januar 2022 in der Höhe von Fr. 15'166.66 (entsprechend dem Anstellungsvertrag sowie der Bestätigung vom 2.2.2018) beharrt, diesen Anspruch aber gegenüber der Arbeitgeberin während über zwei Jahren nie geltend gemacht hat, zumindest nichts vorweisen kann, was auf eine Anspruchsdurchsetzung hinweisen würde, so kann sie einen Lohnanspruch von Fr. 3'500.--/Monat nicht mit Fug bestreiten. Das Einzige, was ggf. gegen diese Beurteilung sprechen könnte, ist der Schriftlichkeitsvorbehalt gemäss Anstellungsvertrag vom 18. Januar 2017 (Vi-act. 138 Ziff. 17). Allerdings spricht auch hier dagegen, dass die Beschwerdeführerin die Lohnzahlungen von Fr. 3'500.-- seit dem 1. Januar 2022 stets akzeptiert hat und auch sie weder auf dem Lohn

von Fr. 15'166.66 noch einer Verschriftlichung nach Ablauf des Side Letters beharrte oder geltend machte (im Übrigen macht sie entgegen dem Anstellungsvertrag auch eine dreimonatige Kündigungsfrist geltend, was dem Schriftlichkeitsvorbehalt ebenfalls widerspricht).

Nicht gefolgt werden kann der Beschwerdeführerin, wenn sie aus der Formulierung der Arbeitgeberin (in den Jahren 2019 und 2020 seien vorbehaltlich der Bestätigung des externen Lohnbuchhalters die Lohnzahlungen gemäss Vertragspflicht geleistet worden) bestätigt haben will, die Arbeitgeberin sei sich ihrer pflichtwidrigen Lohnzahlung bewusst gewesen. Der Vorbehalt ist vielmehr vor dem einleitenden Satz der Arbeitgeberin (welchen die Beschwerdeführerin ausblendet) zu würdigen, dass sie nämlich das Lohnjournal von der externen Lohnbuchhaltung angefordert habe. Dann folgt die erwähnte Aussage mit dem Vorbehalt, welcher damit nichts anderes besagt, als dass die Erkenntnis, dass die (angeforderten) Lohnjournale etwas anderes belegen würden, vorbehalten bleibe, sie aber grundsätzlich davon ausgehe, die Löhne würden pflichtgemäss bezahlt. Für eine Interpretation, die Arbeitgeberin sei sich bewusst gewesen und anerkenne, dass sie Löhne ggf. nicht pflichtgemäss leiste, bestehen keinerlei Anhaltspunkte. Gegen diese Darstellung spricht auch die Tatsache, dass die Arbeitgeberin die Fortführung eines Lohnes von Fr. 3'500.-- begründet hat, weil nämlich der von der Beschwerdeführerin verwaltete Fonds keine andere Lohnzahlung zu rechtfertigen vermochte. Entsprechend deklarierte die Arbeitgeberin in der Arbeitgeberbescheinigung vom 1. März 2024 den letzten Monatslohn denn auch mit Fr. 3'500.-- (Vi-act. 137).

Damit ist nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz ab 1. Januar 2022 von einem Lohnanspruch der Beschwerdeführerin von Fr. 3'500.--/Monat ausgegangen ist.

4.2

4.2.1 Mit der Aufhebungsvereinbarung habe sich die Arbeitgeberin gemäss Beschwerdeführerin zur Zahlung von Fr. 30'000.-- netto verpflichtet, was rund zwei Monatslöhnen gemäss zuletzt wieder geschuldetem vertraglichem Monatslohn von Fr. 15'166.66 entsprochen habe. Die Verpflichtung der Arbeitgeberin gemäss Aufhebungsvereinbarung sei letztlich das Ergebnis einer Mischrechnung aus beidseitiger Vermeidung von Prozessrisiken, gerade auch was die bis dahin angefallenen Lohnzahlungen anbelange. Wenn die Arbeitgeberin die Fr. 30'000.-- als Abfindung 'unter Berücksichtigung der Gesamtumstände' bezeichne, sei dem insofern beizupflichten, als die Gesamtumstände der vertraglichen Lohnzahlungspflicht entsprechen und dass es sich nicht um eine freiwillige Leistung gehandelt habe; entsprechend sei die Zahlung als Lohnzahlung verbucht worden.

Mit der Einmalzahlung seien nicht einfach künftige Lohnzahlungen abgedeckt, sondern auch vergangene Verpflichtungen vergleichsweise erledigt worden. Von einer Freiwilligkeit der Zahlung, wie sie die ALK annehme, könne mit Blick auf die arbeitsvertraglichen Ansprüche der Versicherten nicht die Rede sein.

4.2.2 Wie zuvor aufgezeigt, betrug der Lohnanspruch der Beschwerdeführerin seit dem 1. Januar 2022 Fr. 3'500.--/Mt. Dies nicht, weil der bis 31. Dezember 2021 befristete Side Letter fortgeführt worden wäre, sondern weil eine (zumindest) konkludente Einigkeit bezüglich dieses Lohnanspruchs bestand (oben E. 4.1.2). Allein schon deshalb kann der Beschwerdeführerin nicht gefolgt werden, die Fr. 30'000.-- würden rund zwei Monatslöhnen entsprechen. Diese Darstellung erscheint auch sonst nicht plausibel (geschweige denn überwiegend wahrscheinlich; BGE 138 V 218 E. 6). Soweit sie geltend macht, es handle sich auch um eine vergleichsweise Erledigung vergangener Lohnverpflichtungen, so erscheint dies nicht glaubhaft, weil sie - gemäss ihrer eigenen Darstellung - seit 1. Januar 2022 einen Lohnanspruch von $26 \times \text{Fr. } 15'166.66 = \text{Fr. } 394'333.16$ gehabt hätte, tatsächlich aber mit geleisteten Lohnzahlungen von Fr. 91'000.-- nur einen Bruchteil davon erhielt. Was die künftigen Lohnzahlungen (während der Kündigungsfrist) anbelangt, so hat die Arbeitgeberin bestritten, dass ein Anspruch auf einen Kündigungsfristlohn von Fr. 14'000.-- bestanden haben soll. Ein solcher wurde wohl im Side Letter vom 10. August 2020 vereinbart (Vi-act. 134 Ziff. 9), dieser Side Letter war aber bis 31. Dezember 2021 befristet. Dass auch für die Fortführung einer solchen Klausel eine zumindest konkludente Einigkeit bestand, wird durch die Ausführung der Arbeitgeberin widerlegt. Hätte sie bestanden, ist nicht einzusehen (und wird durch die Beschwerdeführerin nicht ansatzweise begründet), weshalb pauschal Fr. 30'000.-- netto bezahlt wurden und nicht entsprechend der Kündigungsfrist $3 \times$ resp. $4 \times$ Fr. 14'000.--. Mithin lässt sich die Zahlung von Fr. 30'000.-- weder durch vergangene noch durch künftige Lohnansprüche begründen, und dies auch nicht pauschalisiert.

Nachdem die Beschwerdeführerin im Rahmen des vorliegenden Verfahrens mit einer Vehemenz Lohnansprüche gegenüber der Arbeitgeberin geltend macht, welche insgesamt einem Vielfachen der Zahlung von Fr. 30'000.-- entsprechen, diese aber gegenüber der Arbeitgeberin tatsächlich nie geltend gemacht hatte (sie derlei Anstrengungen zumindest nicht aufzuzeigen vermag), so ist auch ihre Begründung nicht nachvollziehbar, die Zahlung durch die Arbeitgeberin sei in Antizipation und Vermeidung arbeitsrechtlicher Auseinandersetzung erfolgt und die 'Gesamtumstände' würden die vertragliche Lohnzahlungspflicht kompensieren. Dass "all wage claims of the Employee are bindingly settled" (frei aus dem Englischen: alle Lohnforderungen des Arbeitsnehmers sind verbindlich erledigt)

in der Aufhebungsvereinbarung steht, führt ebenfalls nicht dazu, dass man die Zahlung vollständig als Lohnzahlung gelten lassen muss. Immerhin aber zeigt das Lohnjournal (vgl. Vi-act. 135), dass für den Februar 2024 kein "Monatslohn" ausgewiesen wurde, sondern nur die "Abgangsentschädigung", weshalb diese auch die Lohnforderung 1. bis 15. Februar 2024 beinhaltet, was der Formulierung gemäss Aufhebungsvereinbarung entspricht.

Damit aber ist auch nicht zu beanstanden, wenn die ALK die von der Arbeitgeberin im Rahmen der Aufhebungsvereinbarung geleistete Zahlung von Fr. 30'000.-- als freiwillige Leistung (vorbehältlich Anteil Februarlohn) qualifiziert hat. Es entspricht dies der Deklaration der Arbeitgeberin in der Arbeitgeberbescheinigung (finanzielle Leistungen neben Lohnansprüchen; Vi-act. 137), der Deklaration im Lohnjournal (Abgangsentschädigung; Vi-act. 135), wie auch der Auskunft im Schreiben vom 8. August 2025 (Abfindung unter Berücksichtigung aller Gesamtumstände; Vi-act. 33).

4.3

4.3.1 Sodann bekräftigt die Beschwerdeführerin ihre Darstellung, die Arbeitgeberin habe im Dezember 2023 entschieden, den von der Beschwerdeführerin verantworteten Fonds zu schliessen und im Zuge auch das Anstellungsverhältnis zu beenden; dies per 31. März 2024, vorzugsweise per sofort. Entsprechend habe sie den Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung gesucht. Die Lohnfrage sei ungeklärt geblieben. Dies sei Teil verschiedener Diskussionen gewesen, welche letztlich in den Abschluss der Aufhebungsvereinbarung gemündet hätten. Dass die Arbeitgeberin ausführe, die Anstellung sei nicht mittels Kündigung beendet worden, sei insofern korrekt, als sie effektiv mittels Vereinbarung am 15. Februar 2024 geendet habe und damit früher als durch Kündigung möglich gewesen wäre (31.3.2024). Dies stelle nicht in Abrede, dass die Arbeitgeberin die Anstellung im Dezember 2023 gekündigt habe, was durch die Aufhebungsvereinbarung bestätigt werde ("Im Nachgang zur von der Arbeitgeberin im Q4/2023 initiierten Beendigung des Anstellungsverhältnisses"). Somit stehe fest, dass die Beendigung im Dezember 2023 ausgelöst worden sei und ohne Aufhebungsvereinbarung bis 31. März 2024 angedauert hätte, mit Vereinbarung effektiv per 15. Februar 2024 beendet worden sei. Wenn die ALK das Ende des Anstellungsverhältnisses auf den 30. April 2024 festlege, setze sie sich schlechterdings über das übereinstimmende, aktenkundige Verständnis der Parteien hinweg.

4.3.2 Die ALK geht zum einen davon aus, aufgrund der Befristung des Side Letters vom 10. August 2020 sei die Kündigungsfristregelung gemäss Anstellungsvertrag wieder aufgelebt, etwas anderes sei nicht vereinbart worden, weshalb von einer Frist von vier Monaten auszugehen sei. Zum andern habe aufgrund der

Gespräche im Dezember 2023 festgestanden, dass das Anstellungsverhältnis aufgelöst werde, auch wenn keine explizite Kündigung ausgesprochen worden sei; dass gekündigt werde, habe bereits damals dem übereinstimmenden Willen beider Parteien entsprochen. Damit habe das Anstellungsverhältnis ordentlich per 30. April 2024 geendet.

4.3.3 Es ist unbestrittene Tatsache, dass das Arbeitsverhältnis einvernehmlich per 15. Februar 2024 aufgelöst wurde. Fest steht ebenso, dass gemäss Arbeitsvertrag vom 18. Januar 2017 eine Kündigungsfrist von vier Monaten vereinbart wurde (Vi-act. 138 Ziff. 6) und dass im (bis 31.12.2021 befristeten) Side Letter vom 10. August 2020 von einer dreimonatigen Kündigungsfrist gemäss Arbeitsvertrag (Vi-act. 134 Ziff. 9) die Rede ist. Weiter sagen die Arbeitgeberin und die Beschwerdeführerin übereinstimmend aus, von einer dreimonatigen Kündigungsfrist ausgegangen zu sein (Vi-act. 33, 24; auch wenn die Beschwerdeführerin am 19.4.2024 noch von einer viermonatigen Kündigungsfrist ausging [Vi-act. 126], jedoch bereits in der Einsprache vom 30.5.2024 von einer dreimonatigen Kündigungsfrist [Vi-act. 110]). Schliesslich steht fest (und wird von keiner Partei bestritten), dass keine Kündigung der Arbeitgeberin aktenkundig ist und zu den Gesprächen vom Dezember 2023 bestehen keinerlei Aktennotizen. Ebenso steht fest, dass kein Dokument bestätigt, die Arbeitgeberin sei von einer ordentlichen Beendigung des Anstellungsverhältnisses per 31. März 2024 ausgegangen.

Die Arbeitgeberin bestreitet, eine Kündigung ausgesprochen zu haben. Sie bestätigt Gespräche im Dezember 2023, verneint aber ausdrücklich, es sei eine Kündigung ausgesprochen worden. Gesprächsinhalt sei die Fondsentwicklung gewesen und die Folgen einer Fondsliquidation für die Fortführung des Anstellungsverhältnisses (vgl. Vi-act. 33). Weiter führt sie aus, zum damaligen Zeitpunkt (Dezember 2023) sei die Liquidation von dritter Seite bereits seit längerem eingefordert worden. Daraus ist zu schliessen, dass der Fonds zum Zeitpunkt der Gespräche (im ALE-Antrag notiert die Beschwerdeführerin den 12.12.2023 als Kündigungsdatum, was wohl mit dem Gesprächstermin übereinstimmt) noch nicht liquidiert war, was für die Darstellung der Arbeitgeberin spricht, dass damals auch noch keine Kündigung ausgesprochen wurde. Gemäss dem publizierten Unaudited Semi-Annual Report E._____ (publiziert auf www.swissfunddata.ch; eingesehen am 10.8.2026) hatte der Verwaltungsrat am 14. Dezember 2023 die Liquidation des sub fund F._____ beschlossen und die Liquidation wurde erst am 28. Januar 2025 abgeschlossen. Es erfolgte dies zeitlich somit nach dem Gespräch und die Liquidation selbst dauerte an, was beides ebenfalls für die Darstellung der Arbeitgeberin spricht, man habe erst die Folgen einer Liquidation für die Weiterführung der Anstellung besprochen, aber

noch keine Kündigung ausgesprochen. Eine bereits im Dezember 2023 unmissverständlich erklärte Kündigung (per 31.3.2024 oder auch 30.4.2024) erscheint vor diesem Hintergrund nicht überwiegen wahrscheinlich.

Derlei ergibt sich auch nicht aus der Aufhebungsvereinbarung (Vi-act. 110). Diese spricht einleitend von "Following the termination of the employment initiated by the Employer in Q4/2023", was die Beschwerdeführerin ausdrücklich übersetzt mit "Im Nachgang zur von der Arbeitgeberin im Q4/2023 initiierten Beendigung des Anstellungsverhältnisses". Allerdings kann eine 'Initiierung der Beendigung' nicht mit einer 'ausgesprochenen Kündigung' gleichgesetzt werden. Die Arbeitgeberin bestreitet denn auch explizit, im Dezember eine Kündigung ausgesprochen zu haben. Selbst wenn beiden Parteien klar gewesen sein sollte, dass im Falle einer Fondsliquidation das Ende der Anstellung ebenfalls absehbar sein dürfte, war weder ein Kündigungsdatum noch ein Kündigungsstermin fixiert. Vielmehr war die Beschwerdeführerin auch nach dem Gespräch (ev. den Gesprächen) vom Dezember 2023 weiterhin in ungekündigter Stellung. Alles andere widerspricht der Aussage der Arbeitgeberin (welche notabene gekündigt haben soll) und wird auch durch nichts belegt. Auch in der Arbeitgeberbescheinigung vom 1. März 2024 führte die Arbeitgeberin an, sie habe am 7. Februar 2024 gekündigt (auch wenn es eine Vereinbarung war), mithin führte sie schon damals keine Kündigung im Dezember 2023 an. Bleibt zu ergänzen, dass sich - entgegen der Darstellung der Beschwerdeführerin - auch aus keiner Unterlage ergibt, dass die Arbeitgeberin davon ausgegangen wäre, das Anstellungsverhältnis wäre ohne Vereinbarung per Ende März (oder auch Ende April) 2024 beendet gewesen. Kein Dokument und insbesondere auch nicht die Antworten der Arbeitgeberin sprechen von einem Beendigungsstermin ausser dem vereinbarten (15.2.2024). Nur weil im Dezember die Fortführung der Anstellung bei Liquidation des Fonds besprochen wurde (vgl. Antwort Arbeitgeberin vom 8.8.2025) kann daraus nicht abgeleitet werden, die Anstellung sei per Ende März 2024 ordentlich gekündigt gewesen. In diesem Sinne kann auch der Darstellung der ALK nicht gefolgt werden, wenn sie davon ausgeht, die Anstellung sei per Ende April 2024 ordentlich gekündigt gewesen.

Vielmehr war bis zum 7. Februar 2024, als die Arbeitgeberin und die Beschwerdeführerin sich auf die Aufhebung der Anstellung per 15. Februar 2024 einigten, noch gar keine Kündigung ausgesprochen gewesen. Bis dahin erklärte keine Partei ihren klaren und unmissverständlichen, vorbehaltlosen und bedingungslosen Willen, das Anstellungsverhältnis zu kündigen. Nichts lässt darauf schliessen, dass die Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin bereits im Dezember 2023 ausdrücklich und bedingungslos eröffnete, ab 1. April 2024 (resp. 1. Mai 2024) müsse sie nicht mehr zur Arbeit erscheinen (vgl. Urteile BGer 4A_556/2012 vom

9.4.2013 E. 4.2; 4C_22/2000 vom 27.6.2000 E. 4; BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 335 N 8). Es fehlen auch jegliche Hinweise, dass die Parteien gemeinsam bereits im Dezember 2023 einvernehmlich übereingekommen wären, das Anstellungsverhältnis ende am 31. März 2024 (oder 30.4.2024). Derlei macht die Arbeitgeberin nicht einmal geltend, weshalb ohnehin nicht von einem übereinstimmenden Willen ausgegangen werden kann (selbst wenn eine einvernehmliche Auflösung formlos gültig wäre; Urteil BGer 4C_61/2001 vom 8.6.2001 E. 3b).

Wenn aber bis zum Zeitpunkt der einvernehmlichen Aufhebungsvereinbarung vom 7. Februar 2024 gar keine (vorbehalts- und bedingungslose, unmissverständliche) Kündigung ausgesprochen wurde, so hätte das Anstellungsverhältnis frühestens per 31. Mai 2024 (bei dreimonatiger Kündigungsfrist) resp. 30. Juni 2024 (bei viermonatiger Kündigungsfrist) ordentlich aufgelöst werden können. Mithin wäre auch für die Anwendung von Art. 10h AVIV dieses Datum massgeblich. Da die ALK indes zu Gunsten der Beschwerdeführerin vom 30. April 2024 ausging, hat es damit sein Bewenden (vgl. Art. 61 lit. d ATSG; BGE 119 V 241 E. 5; *reformatio in peius*).

4.4 Damit kann im Sinne eines Zwischenergebnisses festgehalten werden, dass der Lohnanspruch der Beschwerdeführerin seit dem 1. Januar 2022 Fr. 3'500.--/Monat betrug. Weiter steht fest, dass das Anstellungsverhältnis am 7. Februar 2024 einvernehmlich per 15. Februar 2024 beendet wurde, ohne dass zuvor bereits eine ordentliche Kündigung ausgesprochen worden wäre. Damit hätte das Anstellungsverhältnis ordentlich (je nach Kündigungsfrist) per 31. Mai 2024 resp. 30. Juni 2024 geendet (in jedem Fall nach dem 30.4.2024). Schliesslich ist es für das Gericht auch erwiesen, dass die von der Arbeitgeberin gemäss Aufhebungsvereinbarung geleistete Zahlung von Fr. 30'000.-- weder eine vergleichsweise Erledigung vergangener vertraglicher Pflichten noch die Abdeckung künftiger Lohnzahlungen darstellte, sondern (vorbehältlich Anteil Februarlohn) eine Abgeltungszahlung neben den vertraglichen Lohnansprüchen war.

4.5 Nachdem das Anstellungsverhältnis vorliegend einvernehmlich beendet wurde, ist für die Frage des anrechenbaren Arbeitsausfalls (Art. 8 Abs. 1 lit. b i.V.m. Art. 11 AVIG) die Bestimmung von Art. 10h AVIV massgebend. Demgemäss wird während der Zeit, die der Kündigungsfrist entspricht, so lange kein Arbeitsausfall angerechnet, wie die Leistungen des Arbeitgebers den Einkommensverlust während dieser Zeit decken. Bei einem Monatsgehalt von Fr. 3'500.- und einer Abgangsentschädigung von Fr. 30'000.-- (netto) entspricht diese Zeit mehr als acht Monaten und damit mehr als der Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist. Gleichzeitig kommt aber auch Art. 10h Abs. 2 AVIV nicht zur Anwendung.

5. Damit steht fest, dass die Beschwerdeführerin während der Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist keinen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitt, womit sie während dieser Zeit auch keinen Anspruch auf ALE hat. Die ALK ging von einer laufenden Kündigungsfrist bis 30. April 2024 aus, woran zu Gunsten der Beschwerdeführerin festzuhalten ist (vgl. oben E. 4.3.3). Mithin hat die ALK die Verfügung Nr. 221 vom 3. Mai 2024 zu Recht bestätigt, wonach die Beschwerdeführerin für die Zeit vom 16. Februar 2024 bis und mit 30. April 2024 keinen Anspruch auf ALE hat.

Weiter ergibt sich nach dem Gesagten, dass der Monatslohn der Beschwerdeführerin seit 1. Januar 2022 Fr. 3'500.-- betrug, weswegen sie nicht zu hören ist, insoweit sie einen Anspruch auf ALE in der Höhe eines geltend gemachten Monatslohnes von Fr. 15'166.66 einfordert.

6. Die Beschwerde erweist sich insgesamt als unbegründet und ist abzuweisen. Kosten sind keine zu erheben. Die Beschwerdeführerin hat bei diesem Verfahrensausgang keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 61 lit. f^{bis} ATSG).

Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Gegen diesen Entscheid kann unter den Voraussetzungen von Art. 42 ff., Art. 82 ff. sowie Art. 90 ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG; SR 173.110) vom 17. Juni 2005 innert 30 Tagen seit Zustellung Beschwerde* in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden.
4. Zustellung an:
 - den Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin (2/R)
 - die Vorinstanz (EB)
 - und das Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO, 3003 Bern (A).

Schwyz, 20. August 2026

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Präsident:

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: 21. August 2026