



# VERWALTUNGSGERICHT DES KANTONS ZUG

---

## SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE KAMMER

Mitwirkende Richter: lic. iur. Adrian Willimann, Vorsitz  
lic. iur. Sarah Schneider und lic. iur. Judith Fischer  
Gerichtsschreiberin: MLaw Andrea Henggeler

U R T E I L vom 31. Januar 2025 *[rechtskräftig]*  
gemäss § 29 der Geschäftsordnung

in Sachen

**A.** \_\_\_\_\_

Beschwerdeführerin

vertreten durch RA MLaw Ulrich Kurmann, schadenanwaelte AG, Industri-  
estrasse 13c, Postfach, 6302 Zug

gegen

**Arbeitslosenkasse des Kantons Zug**, Rechtsdienst, Industriestrasse 24,

Postfach 857, 6300 Zug

Beschwerdegegnerin

betreffend

Arbeitslosenversicherung

(versicherter Verdienst)

S 2024 36

A. Die 1986 geborene Versicherte, A. \_\_\_\_\_, wohnhaft in B. \_\_\_\_\_, war vom 1. Februar 2010 bis 31. Oktober 2023 bei der C. \_\_\_\_\_ AG, D. \_\_\_\_\_, zuletzt in einem 80 % Pensum angestellt (ALK pag. 92 f.). Vorgenanntes Arbeitsverhältnis wurde am 7. Juli 2023 unter Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist mittels Aufhebungsvereinbarung ("Termination Agreement") beendet (ALK pag. 109–111). Am 12. Juli 2023 meldete sich die Versicherte beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung (ALK pag. 112 f.) und am 18. Juli 2023 bei der Arbeitslosenkasse zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung per 1. November 2023 an (ALK pag. 102–105). Mit Verfügung vom 27. November 2023 setzte die Arbeitslosenkasse des Kantons Zug (nachfolgend ALK) den versicherten Verdienst ab 1. November 2023 auf Fr. 6'827.– fest (ALK pag. 41–43). Hiergegen erhob die Versicherte am 19. Dezember 2023 Einsprache und beantragte, der versicherte Verdienst sei auf Fr. 10'169.15 festzulegen (ALK pag. 27–34). Mit Einspracheentscheid vom 19. März 2024 wies die Arbeitslosenkasse die Einsprache vollumfänglich ab und bestätigte die Verfügung vom 27. November 2023 (ALK pag. 9–14).

B. Am 8. April 2024 erhob A. \_\_\_\_\_ (nachfolgend Beschwerdeführerin) dagegen Verwaltungsgerichtsbeschwerde und beantragte die Aufhebung der Verfügung sowie die Korrektur des versicherten Verdienstes auf Fr. 10'169.15 (act. 1).

C. Mit Vernehmlassung vom 7. Mai 2024 schliesst die ALK auf Abweisung der Beschwerde (act. 3).

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). Die Beschwerdeführerin hat Wohnsitz in B. \_\_\_\_\_ im Kanton Zug und erfüllte auch ihre 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 162.22).

2.

2.1 Als versicherter Verdienst gilt gemäss Art. 23 Abs. 1 AVIG der im Sinne der AHV-Gesetzgebung massgebende Lohn, der während eines Bemessungszeitraumes – Durchschnittslohn der letzten sechs Monate vor Beginn der Rahmenfrist für den Leistungsbezug, der letzten zwölf Monate, wenn dies für den Versicherten besser ausfällt (vgl. Art. 37 Abs. 1 und 2 AVIV) – aus einem oder mehreren Arbeitsverhältnissen normalerweise erzielt wurde; eingeschlossen sind die vertraglich vereinbarten regelmässigen Zulagen, soweit sie nicht Entschädigung für arbeitsbedingte Inkonvenienzen darstellen. Gemäss den Weisungen des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) über die Arbeitslosenentschädigung (AVIG-Praxis ALE, C2) gehören insbesondere zum massgebenden Lohn: der Grundlohn (Monats-, Stunden- oder Akkordlohn); Naturalleistungen (höchstens bis zu den in der AHV massgebenden Ansätzen); der 13. Monatslohn und die Gratifikation, sofern sie ausgerichtet worden sind oder die versicherte Person ihre glaubhaft gemachte Forderung durchzusetzen versucht; Provisionen und Bonuszahlungen; Dienstaltersgeschenke und Treueprämien, sofern sie geschuldet und tatsächlich ausgerichtet worden sind; Zulagen wie z.B. Orts- und Teuerungszulagen; Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Pikettzulagen, wenn die versicherte Person aufgrund ihrer Tätigkeit solche Zulagen normalerweise erhalten hat. Demgegenüber zählen nicht zum massgebenden Lohn: Mehrstunden, welche die vertragliche Arbeitszeit übersteigen; Zulagen für arbeitsbedingte Inkonvenienzen; Spesenentschädigungen; Familien- und Haushaltszulagen; Ferien- und Feiertagsentschädigungen der im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmenden (AVIG-Praxis ALE, C2). Auch die monatlich ausgerichteten Kinderzulagen werden in der Berechnung des versicherten Verdienstes nicht berücksichtigt (ARV 1988 N 15 S. 120 E. 3b). Ob Abgangsentschädigungen zum versicherten Verdienst hinzuzurechnen sind, entscheidet sich danach, auf welcher Grundlage eine solche ausbezahlt wurde. Dient eine Abgangsentschädigung als Ersatz für den Bonus, weist diese Bonuscharakter auf und ist insofern zum versicherten

Verdienst hinzuzurechnen. Demgegenüber werden Abgangsentschädigungen, welche als Unterstützung für die Stellensuche und/oder eine mögliche berufliche Umorientierung ausbezahlt werden, bei der Kalkulierung des versicherten Verdienstes nicht hinzugerechnet (vgl. SVGer ZH AL.2009.00249 vom 16. Februar 2011 E. 2).

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

3. Strittig und zu prüfen ist im vorliegenden Fall, ob der versicherte Verdienst zu Recht auf Fr. 6'827.– festgesetzt wurde.

3.1 Die ALK erwog im angefochtenen Einspracheentscheid vom 19. März 2024, dass zur Berechnung des versicherten Verdienstes die letzten zwölf Beitragsmonate vor Eintritt der Arbeitslosigkeit zu berücksichtigen seien. Entscheidend für die Festlegung des versicherten Verdienstes der Beschwerdeführerin sei, welche gemäss Lohnjournal erzielten Lohnbestandteile im Bemessungszeitraum als normalerweise erzielter Lohn zu qualifizieren seien. Der versicherte Verdienst von Fr. 6'827.– setze sich aus folgenden Positionen zusammen: Monatslohn von Fr. 6'052.45; EcoBonus von Fr. 150.–; sowie Bonus 2022 von Fr. 7'500.– (nur für die Monate November bzw. Dezember 2022). Dies ergebe im Durchschnitt über zwölf Monate den versicherten Verdienst von Fr. 6'827.–.

Anders als die Beschwerdeführerin in ihrer Einsprache vom 19. Dezember 2023 forderte, war die ALK der Ansicht, dass die Mittagessenentschädigung von Fr. 1'600.–; der Weih-

nachtsbonus 2022 von Fr. 1'500.– sowie die Abgangsentschädigung von Fr. 37'000.– nicht dem versicherten Verdienst hinzuzurechnen seien. Die Abgangsentschädigung gehöre selbstredend nicht zum arbeitsvertraglich festgelegten Lohn, da diese in einem Termination Agreement vom 7. Juli 2023 separat geregelt sei. Da helfe auch nicht die kreative Rechnung der Beschwerdeführerin, dass Fr. 37'000.– fast genau zehn zwölftel des letztjährigen Bonus entsprechen würden und deshalb im versicherten Verdienst berücksichtigt werden müssten. Des Weiteren würden der Weihnachtsbonus 2022 als einmalige Sonderprämie und die Mittagessenentschädigung als Spesen nicht zum normalerweise ausgerichteten Lohn während des Arbeitsverhältnisses gelten und seien daher bei der Berechnung des versicherten Verdienstes nicht zu berücksichtigen. Die Verfügung vom 27. November 2023 erweise sich somit als rechtmässig und sei zu bestätigen (ALK pag. 13).

3.2 Dem hält die Beschwerdeführerin in ihrer Beschwerde vom 8. April 2024 entgegen, dass der versicherte Verdienst im Einspracheentscheid weiterhin nicht korrekt berechnet worden sei, da die Mittagessenentschädigung, die Abgangsentschädigung und der Weihnachtsbonus nicht dem versicherten Verdienst hinzugerechnet worden seien (act. 1 Rz. 9–12). Als massgebender Lohn gelte grundsätzlich jedes Entgelt für in un-selbständiger Stellung geleistete Arbeit. Hierzu würden auch Gratifikationen und regelmässige Naturalbezüge gehören (act. 1 Rz. 13). Bei der Mittagessenentschädigung handle es sich nicht um Unkostenentschädigungen gemäss Art. 9 Abs. 1 AHVV, da diese regelmässig für die übliche Verpflegung am Wohnort oder am gewöhnlichen Arbeitsort unabhängig von ihren tatsächlichen Auslagen ausgerichtet worden seien (vgl. Art. 9 Abs. 2 AHVV), weshalb diese folglich zum massgebenden Lohn gehören würden. Es handle sich vielmehr um eine pauschale Abgeltung für Verpflegungskosten, welche im Umfang von Fr. 133.35 pro Monat dem versicherten Verdienst hinzuzurechnen seien und nicht um Spesen (act. 1 Rz. 14–17). Betreffend die Abgangsentschädigung macht die Beschwerdeführerin geltend, dass die Entschädigung als Abgeltung für den aufgelaufenen Jahresbonus inkl. 13. Monatslohn zu qualifizieren sei und diese Gratifikation zum versicherten Verdienst hinzugezählt werden müsse. Dies ergebe sich auch aus der Korrespondenz zwischen E. \_\_\_\_\_, HR der ehemaligen Arbeitgeberin, und der ALK. Erstere halte in ihrer E-Mail vom 2. November 2023 fest, dass sich die Entschädigung auf das Jahr 2023 beziehe. Ferner habe sie auf die Frage der ALK, ob noch ein Bonus ausgerichtet werden solle, geantwortet, dass mit der Entschädigung alle Zahlungen für das Jahr 2023 beglichen seien. Dass der Betrag über Fr. 37'000.– erst im Termination Agreement schriftlich festgesetzt worden sei, bedeute entgegen der Ansicht der ALK nicht, dass er nicht bereits davor arbeitsrechtlich geschuldet gewesen sei. Sie habe schliesslich jährlich einen Bonus erhal-

ten, der jeweils gleichzeitig den 13. Monatslohn abgegolten habe. Es sei somit unerheblich, dass diese Entschädigung nicht zum arbeitsvertraglich festgelegten Lohn gehöre, da sie tatsächlich ausgerichtet worden sei (act. 1 Rz. 19–21). Schliesslich sei ihr im Dezember 2022 ein Weihnachtsbonus ausbezahlt worden. Der Ansicht der ALK, dass es sich hierbei um eine einmalige Sonderprämie handle, sei nicht zu folgen. Der Weihnachtsbonus beziehe sich auf den Dezember 2022 und sei ihr auch tatsächlich ausgerichtet worden. Wie die Beschwerdeführerin im Einspracheentscheid selbst ausführe, würden auch Gratifikationen als massgebender Lohn gelten. Demnach sei der Weihnachtsbonus dem versicherten Verdienst hinzuzurechnen (act. 1 Rz. 22–23).

4.

4.1 Unbestritten ist vorliegend, dass als Berechnungsgrundlage die Zeit vom 1. November 2022 bis 31. Oktober 2023 dient. Weiter sind sich die Parteien einig, dass der Beschwerdeführerin im Jahr vor der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei der C. \_\_\_\_\_ AG ein Bruttolohn von Fr. 6'052.45 zwölf Mal ausbezahlt worden ist und dass der EcoBonus von monatlich Fr. 150.– und der Bonus 2022 von Fr. 7'500.– (für die Monate November und Dezember 2022) zum versicherten Verdienst hinzugerechnet werden. Noch streitig ist hingegen, wie es sich mit der Mittagessenentschädigung, der Abgangsentschädigung von Fr. 37'000.– sowie dem Weihnachtsbonus 2022 von Fr. 1'500.– verhält. Aus den Akten ergibt sich dazu, was folgt:

4.2 Den Ausführungen der Beschwerdeführerin und insbesondere dem Lohnkonto der C. \_\_\_\_\_ AG ist zu entnehmen, dass monatlich ein Betrag über Fr. 133.35 resp. Fr. 133.30 (Fr. 1'599.95/Jahr) mit dem Vermerk "GrUpLunC" entrichtet wurde. Weiter ergibt sich aus dem Lohnkonto, dass im Oktober 2023 mit dem Vermerk "PayoLuLC" ein Betrag von Fr. 1'335.– zur Auszahlung gelangte (ALK pag. 97).

Auf Nachfrage der ALK (ALK pag. 90) teilte die HR-Verantwortliche der C. \_\_\_\_\_ AG, E. \_\_\_\_\_, mit E-Mail vom 2. November 2023 mit, dass alle Mitarbeiter bei einer 100%igen Arbeitstätigkeit pro Jahr Fr. 2'000.– und bei einer 80%igen Arbeitstätigkeit Fr. 1'600.– auf eine Lunchcard einbezahlt erhalten würden, welche in allen internen Bistros eingelöst werden könne. Dieser Betrag sei nicht AHV und ALV pflichtig ("GrUpLunC"). Bei Austritt eines Mitarbeiters werde der Restbetrag der Lunchcard ausbezahlt und sei dann per Auszahlung AHV pflichtig ("PayoLuLC"; ALK pag. 88).

Ob die streitigen Mittagzulagen in die Berechnung des versicherten Verdienstes einzubeziehen sind, hängt davon ab, ob sie regelmässige Entschädigungen für die übliche Verpflegung am Wohnort oder am gewöhnlichen Arbeitsort waren, welche zum massgebenden Lohn gehören (Art. 9 Abs. 2 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung [AHVV; SR 831.101]; vgl. auch BGer 8C\_762/2020 vom 4. Mai 2021 E. 3.2.3; 8C\_430/2010 vom 28. September 2010 E. 6.3 und C 220/00 vom 3. Mai 2001 E. 3b).

Gemäss dem bei den Akten liegenden Lohnkonto der C.\_\_\_\_\_ AG wurde der Beschwerdeführerin die pauschale Mittagzulage von Fr. 133.35 bzw. Fr. 133.30 im relevanten Zeitraum von November 2022 bis Oktober 2023 jeden Monat entrichtet und der Restbetrag im Oktober 2023 ausbezahlt. Aus den Angaben der HR-Verantwortlichen geht dabei hervor, dass es sich bei der fraglichen pauschalen Mittagzulage um eine Abgeltung für Verpflegungskosten handelt, die der Beschwerdeführerin unabhängig von den tatsächlichen Auslagen auf eine Lunchcard geladen bzw. der Restbetrag bei Austritt ausbezahlt wurde. Angesichts dessen kann der ALK, welche die pauschale Mittagzulage als Spesenentschädigung qualifiziert hat, nicht gefolgt werden. Vielmehr ist der Beschwerdeführerin Recht zu geben, dass es sich bei der Mittagessenentschädigung um massgebenden Lohn handelt, welche bei der Bemessung des versicherten Verdienstes zu berücksichtigen ist. Dies hat jedoch nur für den bei Austritt ausbezahlten Restbetrag von Fr. 1'335.– zu gelten, unterlagen die monatlich auf eine Lunchcard geladenen Beträge doch nicht der AHV-Beitragspflicht und können somit auch nicht versicherter Verdienst i.S.v. Art. 23 Abs. 1 AVIG sein. Die Beschwerde erweist sich somit bereits aus diesem Grund als begründet.

4.3 Im Oktober 2023 wurden sodann Fr. 37'000.– mit dem Vermerk "DiscrePY" ausbezahlt (ALK pag. 97). Die HR-Verantwortliche merkte dazu an, dass die Beschwerdeführerin gemäss "Termination Agreement" eine Abgangszahlung von Fr. 37'000.– erhalten habe. Diese sei im Oktober ausbezahlt worden und beziehe sich auf das Jahr 2023 (ALK pag. 88). Mit "Termination Agreement" vom 7. Juli 2023 vereinbarte die Beschwerdeführerin mit ihrer damaligen Arbeitgeberin, dass im Oktober 2023 eine einmalige Abgangsentschädigung von Fr. 37'000.– erfolgen wird (ALK pag. 109). Mit der Beschwerdegegnerin ist einig zu gehen, dass eine eigentliche Abgangsentschädigung für den versicherten Verdienst nicht massgeblich ist. Eine solche Zahlung hat den Charakter einer ausserordentlichen und freiwilligen Zuwendung, weshalb nicht von "normalerweise" erzieltm Lohn auszugehen ist (wenn sie auch ihre Begründung im Arbeitsverhältnis hat und deshalb der AHV-Beitragspflicht unterliegt [vgl. z.B. Versicherungsgericht St. Gallen AVI 2016/67 vom

16. November 2017 E. 3.2]). Eine eigentliche Abgangsentschädigung gehört folglich nicht zum versicherten Verdienst (vgl. E. 2.1 vorstehend).

Vorliegend stellt sich die Beschwerdeführerin jedoch auf den Standpunkt, die Entschädigung sei als Abgeltung für den aufgelaufenen Jahresbonus inkl. 13. Monatslohn zu qualifizieren (act. 1 Rz. 20). Eine Bonuszahlung ist bei der Berechnung des versicherten Verdienstes zu berücksichtigen, und zwar ungeachtet ihrer Klagbarkeit oder ihrer vertraglichen Vereinbarung, sofern die betreffende Leistung im Bemessungszeitraum überhaupt zur Ausrichtung gelangt (BGer 8C\_757/2011 vom 21. Dezember 2011 E. 3.4 mit Hinweis auf BGE 122 V 362). Dasselbe hat für eine vorzeitige Abgeltung eines Bonus zu gelten, werden doch beide Zahlungen als variabler Lohnbestandteil als Zusatzleistung für getätigte Arbeit erbracht (vgl. SVGer ZH AL.2009.00249 vom 16. Februar 2011 E. 2.4). Wie sich aus den Akten ergibt, hat die ALK diesbezüglich bei der ehemaligen Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin zwar nachgefragt, ob für das Jahr 2023 zu einem späteren Zeitpunkt noch ein Bonus ausgerichtet werde. Die HR-Verantwortliche antwortete daraufhin, dass mit der Abgangszahlung alle Zahlungen für 2023 beglichen seien und es keine weiteren Zahlungen mehr gebe (ALK pag. 85). Welche Bestandteile die Entschädigung jedoch genau beinhaltete, ergibt sich aus der Antwort der HR-Verantwortlichen nicht und wurde in der Folge von der ALK auch nicht weiter abgeklärt; dies, obwohl die Beschwerdeführerin bereits in ihrer Einsprache vom 19. Dezember 2023 darauf hingewiesen hat, dass die erhaltene Entschädigung in der Höhe von Fr. 37'000.– fast genau zehn zwölftel des letztjährigen Bonus entspreche (Fr. 45'000.– / 12 x 10 = Fr. 37'500.– [ALK pag. 30 f.]). Den eingereichten Unterlagen kann darüber hinaus entnommen werden, dass der Beschwerdeführerin nicht nur im Jahr 2022, sondern auch in sämtlichen Jahren davor ein Bonus entrichtet wurde und sich dieser auf Fr. 15'000.– bis Fr. 55'000.– belief (2010: Fr. 15'000.–, 2011: Fr. 25'000.–, 2012: Fr. 30'000.–, 2013: Fr. 50'000.–, 2014: Fr. 55'000.–, 2015: Fr. 31'500.–, 2016: Fr. 32'500.–, 2017: Fr. 32'500.–, 2018: Fr. 20'000.–, 2019: Fr. 20'000.–, 2020: Fr. 20'000.–, 2021: Fr. 40'000.–, 2022: Fr. 45'000.– [Bf-act. 3]). Sodann zeigt sich, dass mit dem Bonus jeweils auch der 13. Monatslohn abgegolten wurde, auf welchen die Beschwerdeführerin gemäss Arbeitsvertrag vom 6. November 2009 Anspruch hatte (ALK pag. 95). Es steht somit fest, dass der variable Lohnanteil (Bonus) ein wesentlicher Bestandteil des Gesamteinkommens der Beschwerdeführerin darstellte. Im Hinblick darauf und angesichts dessen, dass die Beschwerdeführerin im Jahr 2023 während immerhin zehn vollen Monaten bei der C.\_\_\_\_\_ AG tätig gewesen ist und mit der Entschädigung von Fr. 37'000.– gerade alle Zahlungen für das Jahr 2023 beglichen werden sollten, wären seitens der ALK weiterführende Abklärungen angezeigt gewesen. Unter diesen Umstän-

den wäre die ALK insbesondere gehalten gewesen, bei der ehemaligen Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin Auskünfte einzuholen, ob auch ein Anteil (oder gegebenenfalls sogar die ganze Summe) der ausbezahlten Fr. 37'000.– der vorzeitigen Abgeltung des Bonus und des 13. Monatslohnes für das Jahr 2023 gedient hat. Ohne weitere Abklärungen hierzu kann der versicherte Verdienst der Beschwerdeführerin jedenfalls nicht berechnet werden (vgl. zum Ganzen auch SVGer ZH AL.2009.00249 vom 16. Februar 2011 E. 2). Die Sache ist daher an die ALK zurückzuweisen.

4.4 Dem Lohnkonto ist ferner zu entnehmen, dass der Beschwerdeführerin im Dezember 2022 ein Weihnachtsbonus ("XmasG") in der Höhe von Fr. 1'500.– ausbezahlt wurde (ALK pag. 97). Dass eine solche Entschädigung auch zu einem anderen Zeitpunkt in der Bemessungsperiode der Beschwerdeführerin entrichtet wurde, geht sowohl aus dem Lohnjournal als auch den Akten nicht hervor. Insofern ist davon auszugehen, dass es sich um eine Sonderprämie handelt, welche zum bestimmten Anlass "Weihnachten" ausbezahlt wurde. Wie die Beschwerdegegnerin zutreffend darauf hingewiesen hat, sind einmalige Sonderprämien, die nur unter ganz bestimmten Konstellationen zur Auszahlung gelangen, für die Berechnung des versicherten Verdienstes nicht zu berücksichtigen, da sie nicht als normalerweise erzielter Lohn qualifiziert werden können. Das Bundesgericht führt als Beispiel ein im Arbeitsvertrag vereinbarter "bonus de présence" in Höhe von drei Monatslöhnen, dessen Ausrichtung nur für ganz besondere Umstände vorgesehen war und der nur ein einziges Mal bei der Einstellung des Betriebs ausgerichtet wurde, an (BGE 144 V 195 E. 4.6.1). Ob es sich beim Weihnachtsbonus ebenfalls um eine solche einmalige Sonderprämie handelt, die nur unter ganz bestimmten Konstellationen zur Auszahlung gelangt, kann vorliegend nicht abschliessend beurteilt werden. Insbesondere ist unklar, ob der Weihnachtsbonus nur einmalig im Dezember 2022 ausgerichtet wurde oder ob und gegebenenfalls in welcher Höhe er auch in den vergangenen Jahren zur Auszahlung gelangte. Damit erweist sich der Sachverhalt auch in dieser Hinsicht als ungenügend abgeklärt. Im Rahmen der Rückweisung hat die Beschwerdegegnerin somit auch zu eruieren, ob der Weihnachtsbonus über Fr. 1'500.– regelmässig an die Beschwerdeführerin ausgerichtet wurde.

4.5 Zusammenfassend ergibt sich, dass die ALK zur Berechnung des versicherten Verdienstes weiterführende Abklärungen zu tätigen hat. Konkret muss abgeklärt werden, ob die Abgangsentschädigung als vorzeitige Abgeltung eines Bonus und des 13. Monatslohns diene und ob der Weihnachtsbonus regelmässig ausbezahlt wurde. Die Beschwerde ist nach dem Gesagten in dem Sinne gutzuheissen, als der angefochtene Einspra-

cheentscheid aufzuheben und die Sache zu ergänzenden Abklärungen sowie Neuentscheid an die Beschwerdegegnerin zurückzuweisen ist. Bei der neuen Berechnung des versicherten Verdienstes wird sodann auch die im Oktober 2023 ausbezahlte Mittagessenentschädigung in der Höhe von Fr. 1'335.– zu berücksichtigen sein.

5. Mangels einer entsprechenden Bestimmung im AVIG ist das Verfahren vor dem kantonalen Versicherungsgericht kostenlos (Art. 61 lit. f<sup>bis</sup> ATSG).

Nach ständiger Rechtsprechung gilt die Rückweisung der Sache an die Verwaltung zur weiteren Abklärung und neuen Verfügung als Obsiegen (BGE 137 V 57), womit der anwaltlich vertretenen Beschwerdeführerin eine Parteientschädigung nach Art. 61 lit. g ATSG zusteht, die ermessensweise auf Fr. 1'700.– (inkl. Barauslagen und MWST) festgesetzt wird.

Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

---

1. Die Beschwerde wird in dem Sinne gutgeheissen, als der Einspracheentscheid vom 19. März 2024 aufgehoben und die Sache an die Arbeitslosenkasse zurückgewiesen wird, damit diese nach weiteren Abklärungen im Sinne der Erwägungen über den versicherten Verdienst der Beschwerdeführerin neu verfüge.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Der Beschwerdeführerin wird zulasten der Beschwerdegegnerin eine Parteidenschädigung im Betrage von Fr. 1'700.– (inkl. Barauslagen und MWST) zugesprochen.
4. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit der schriftlichen Eröffnung beim Schweizerischen Bundesgericht in Luzern Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden.
5. Mitteilung an den Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin (im Doppel), an den Rechtsdienst der Arbeitslosenkasse des Kantons Zug sowie an das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Bern.

Zug, 31. Januar 2025

Im Namen der  
SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHEN KAMMER  
Der Vorsitzende

Die Gerichtsschreiberin

versandt am