

AVIG-Beschwerde

Für einen zweimonatigen Arbeitsausfall zufolge Unfall nach Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung, mit welcher der Verzicht auf die Kündigungssperrfrist von 90 Tagen sowie eine Abgangsentschädigung von betragsmässig exakt drei Monatslöhnen vereinbart wurden, besteht infolge fehlenden Verdienstauffalls kein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung (Art. 11 Abs. 3 AVIG; Art. 10h Abs. 1 AVIV).

Erwägungen:

I.

1. A. war (...) bei der B. AG angestellt. Am 22. Juni 2023 unterbreitete die B. AG A. anlässlich eines Meetings eine Aufhebungsvereinbarung auf den 31. Dezember 2023 aufgrund einer Reorganisation. Der letzte geleistete Arbeitstag von A. war der 30. Juni 2023.

Da sich die B. AG und A. über verschiedene Aspekte im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses uneinig waren, haben sie am 15./20. September 2023 eine Aufhebungsvereinbarung unterzeichnet, um ihre Differenzen beizulegen und das Arbeitsverhältnis einvernehmlich per 31. Dezember 2023 zu beenden.

Gemäss ärztlicher Bescheinigung war A. vom 28. September bis 9. November 2023 zu 100% arbeitsunfähig.

2. Am 15. Dezember 2023 stellte A. bei der Arbeitslosenkasse Appenzell I.Rh. den Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab 1. Januar 2024.
3. Am 19. Februar 2024 verfügte die Arbeitslosenkasse Appenzell I.Rh., dass A. für die im Zeitraum vom 1. Januar bis 29. Februar 2024 kontrollierten Ausfalltage nicht entschädigt werden könne.
4. Die Rechtsvertreterin von A. erhob am 21. März 2024 Einsprache gegen die Verfügung der Arbeitslosenkasse Appenzell I.Rh. vom 19. Februar 2024.
5. Die Arbeitslosenkasse Appenzell I.Rh. wies mit Entscheid vom 21. Mai 2024 die Einsprache ab.

So wäre bei einer Kündigung durch die Arbeitgeberin die Kündigungsfrist aufgrund von Art. 336c OR während der Arbeitsunfähigkeit von A. unterbrochen worden und das Arbeitsverhältnis hätte sich bis Ende Februar 2024 verlängert. Durch die Aufhebungsvereinbarung vom 15. September 2023 habe A. auf den Kündigungsschutz verzichtet. Gemäss Aufhebungsvereinbarung seien mit der Abfindung im Betrag von CHF 48'000.00 alle gegenwärtigen und zukünftigen Ansprüche abgegolten worden. Eine Aufhebungsvereinbarung führe immer dazu, dass beide Seiten auf Leistungen verzichten würden, um zu einer für beide Seiten angemessenen Lösung zu finden. Eine Aufhebungsvereinbarung finde jedoch ihre Grenzen in Art. 341 Abs. 1 OR. So könne ein Arbeitnehmer lediglich dann gültig auf eine Verlängerung der Kündigungsfrist nach Art. 336c OR verzichten, wenn er im Rahmen der gegenseitigen Zugeständnisse eine angemessene Gegenleistung erhalte. A. habe eine einmalige Abfindung im Betrag von CHF 48'000.00 erhalten, mit welcher gemäss Aufhebungsvereinbarung alle gegenwärtigen und zukünftigen Ansprüche abgegolten würden. Dementsprechend stelle in diesem Umfang die Entschädigung der Arbeitgeberin eine Gegenleistung für den Verzicht auf die Sperrfrist nach Art. 336c OR und keine freiwillige Leistung im Sinne von Art. 11a AVIG dar. Da A.

aus dem Arbeitsverhältnis all seine Lohnansprüche deckende Entschädigung bis zum frühestmöglichen, durch die Sperrfrist verlängerten Vertragsende per Ende Februar 2024 erhalten habe, habe er keinen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten.

Der Auffassung von A., dass die Abfindung im Betrag von CHF 48'000.00 als Kompromisslösung für die entgangenen Bonuszahlungen zu werten sei, könne nicht gefolgt werden. Gemäss dem Variation Letter bestehe kein vertraglicher Anspruch auf einen Bonus, auch wenn in den vergangenen Jahren Boni gezahlt worden seien. Ebenfalls habe sich die Arbeitgeberin das Recht vorbehalten, ihr Bonussystem jederzeit zu ändern oder zu streichen. Dementsprechend könne die Abfindung nicht als Gegenleistung für den entgangenen Bonus betrachtet werden, sondern müsse als Gegenleistung für die Nichtverlängerung der Kündigungsfrist gewertet werden.

Die Anrechnung der Abfindung führe dazu, dass der Arbeitsausfall im Zeitraum 1. Januar bis 29. Februar 2024 infolge fehlenden Verdienstaufalles nicht angerechnet werden könne und daher die kontrollierten Ausfalltage in dieser Zeitspanne durch die Arbeitslosenkasse nicht entschädigt werden könnten.

6. Gegen diesen Einspracheentscheid reichte die Rechtsvertreterin von A. (folgend: Beschwerdeführer) am 21. Juni 2024 Beschwerde ein und stellte die Rechtsbegehren, der Einspracheentscheid der Arbeitslosenkasse (folgend: Beschwerdegegnerin) vom 21. Mai 2024 bzw. die Verfügung der Arbeitslosenkasse vom 19. Februar 2024 seien aufzuheben und es seien dem Beschwerdeführer für den Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis zum 29. Februar 2024 die ihm zustehenden Leistungen der Arbeitslosenversicherung zu gewähren.

(...)

III.

1. Der Beschwerdeführer bringt im Wesentlichen vor, am 22. Juni 2023 sei ihm in einer Sitzung persönlich mitgeteilt worden, dass das Arbeitsverhältnis seitens der B. AG aufgelöst werde. Gleichzeitig sei dem Beschwerdeführer ein Schreiben übergeben worden, welches die Rahmenbedingungen für eine Auflösungsvereinbarung enthalten und als Grundlage für weitere Verhandlungen in Bezug auf den Zeitpunkt, aber auch die Modalitäten der Auflösung des Arbeitsvertrages, gedient habe.

Die Auflösungsvereinbarung vom 20. September 2023 sei nach längeren Diskussionen, die nebst der Höhe des Boni insbesondere auch über die Konkurrenzklausel sowie die Kosten für ein Outplacement von CHF 15'000.00 geführt worden seien, abgeschlossen worden. Im Gegenzug habe sich der Beschwerdeführer dazu bereit erklärt, auf die Sperrfrist gemäss Art. 336c OR zu verzichten. Die Abgangsentschädigung sei von Anfang an, bzw. bereits mit Schreiben vom 22. Juni 2023, angeboten worden und gar nicht mehr Verhandlungsgegenstand gewesen. Hätte der Beschwerdeführer sodann nicht auf den Kündigungsschutz verzichtet, so wäre die Vereinbarung nicht zu Stande gekommen und er hätte weder die Abgangsentschädigung noch das Outplacement im Betrag von CHF 15'000.00 erhalten noch wäre die Konkurrenzklausel angepasst worden. Es habe sich um eine Gesamtlösung gehandelt und der Beschwerdeführer wäre finanziell schlechter gestellt gewesen, wäre es nicht zu dieser Vereinbarung gekommen und die gesetzliche Regelung anwendbar gewesen.

Bei der bereits in der Kündigung vom 22. Juni 2023 angebotenen Summe in der Höhe von CHF 48'000.00 handle es sich um eine Entschädigung für den entgangenen

retention bonus sowie die zu erwartende Bonuszahlung aufgrund des sehr guten Geschäftsganges im Jahre 2023. Dieses Angebot seitens der Arbeitgeberin sei ohne weiteres erfolgt. So habe dem Beschwerdeführer gemäss Variation Letter vom 30. April 2021 im Rahmen eines Cash Plan ein retention bonus in der Höhe von CHF 90'000.00 zugestanden, der über einen Zeitraum von drei Jahren ausbezahlt werden sollte, wenn gewisse Voraussetzungen hierzu erfüllt seien. Die ersten beiden Auszahlungen seien gemäss dem cash plan geleistet worden. Dann sei per Ende Juni 2023, kurz vor dem Stichtag der dritten Auszahlung per 1. Juli 2023, die Kündigung erfolgt. Zudem habe der Beschwerdeführer im ersten Halbjahr 2023 einen ausserordentlich hohen Umsatz erzielt, womit er einen hohen Bonus für das Jahr 2023 hätte erwarten können. Insbesondere in Bezug auf den retention bonus sei zu beachten, dass der Geschäftsverlauf im Jahre 2023 bis zur Kündigung des Beschwerdeführers sehr gut gewesen sei und die Kündigung just in einem Zeitpunkt erfolgt sei, der eine Auszahlung des Boni verhindert habe. Es sei damit offensichtlich, dass die Arbeitgeberin des Beschwerdeführers wohl vermutet habe, dass die Kündigung kurz vor dem Stichtag für die Ausrichtung des retention bonus problematisch gewesen sei und sie deshalb von Anfang an den Betrag in der Höhe von CHF 48'000.00 angeboten habe.

Insgesamt liege damit ein anrechenbarer Verdienstauffall vor, da die Zahlung in der Höhe von CHF 48'000.00 als Ausgleich für die entgangenen Boni zu qualifizieren sei. Zumal freiwillige Leistungen des Arbeitgebers bei der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses erst dann zu einem nicht anrechenbaren Arbeitsausfall führten, wenn sie den Höchstbetrag nach Art. 3 Abs. 2 AVIG bzw. CHF 148'200.00 überschreiten würden (AVIG-Praxis ALE), sei die Auszahlung in der Höhe von CHF 48'000.00 als freiwillige Leistung nicht anrechenbar.

2. Strittig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin die Anspruchsberechtigung des Beschwerdeführers für die Monate Januar und Februar 2024 mangels anrechenbarem Arbeitsausfall zu Recht abgelehnt hat. Dabei ist zu prüfen, ob die Zahlung in der Höhe von CHF 48'000.00 eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers oder aber eine Gegenleistung für den Verzicht auf die Sperrfrist nach Art. 336c OR darstellt.
3.
 - 3.1. Die versicherte Person hat Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, wenn sie ganz oder teilweise arbeitslos ist (lit. a) und wenn sie einen anrechenbaren Arbeitsausfall erleidet (Art. 8 Abs. 1 lit. a und b AVIG).

Der Arbeitsausfall ist anrechenbar, wenn er einen Verdienstauffall zur Folge hat und mindestens zwei aufeinanderfolgende volle Arbeitstage dauert (Art. 11 Abs. 1 AVIG). Nicht anrechenbar ist ein Arbeitsausfall, für den dem Arbeitslosen Lohnansprüche oder wegen vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses Entschädigungsansprüche zustehen (Art. 11 Abs. 3 AVIG).

Der Arbeitsausfall gilt so lange nicht als anrechenbar, als freiwillige Leistungen des Arbeitgebers den durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses entstehenden Verdienstauffall decken (Art. 11a Abs. 1 AVIG). Freiwillige Leistungen des Arbeitgebers werden nur berücksichtigt, soweit sie den Höchstbetrag von CHF 148'000.00 übersteigen (vgl. Art. 11a Abs. 2 i.V.m. Art. 3 Abs. 2 AVIG). Als freiwillige Leistungen des Arbeitgebers bei der Auflösung des privatrechtlichen oder öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses gelten Leistungen, die nicht Lohn- oder Entschädigungsansprüche nach Artikel 11 Absatz 3 AVIG darstellen (Art. 10a AVIG).

Wird das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen vorzeitig aufgelöst, so wird der versicherten Person während der Zeit, die der Kündigungsfrist oder der Frist des

befristeten Arbeitsvertrags entspricht, so lange kein Arbeitsausfall angerechnet, wie die Leistungen des Arbeitgebers den Einkommensverlust während dieser Zeit decken (Art. 10h Abs. 1 AVIV).

- 3.2. Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgrund der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Entschädigung, ist der Arbeitsausfall im entsprechenden Umfang nicht entschädigungsberechtigt (vgl. AVIG-Praxis ALE, Version 1.7.2023, B 103). Wird das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst, entsteht während der ordentlichen Kündigungsfrist so lange kein Arbeitsausfall, als die freiwillige Leistung des Arbeitgebers den Einkommensverlust in dieser Zeit deckt (vgl. AVIG-Praxis ALE, Version 1.7.2023, B 131).
- 3.3. Der Beschwerdeführer befand sich (...) im vierten Dienstjahr, in welchem nach Art. 336 Abs. 1 lit. b OR eine Kündigungssperrfrist von 90 Tagen gilt. Sofern die B. AG dem Beschwerdeführer ordentlich gekündigt hätte, hätte sich somit die sechsmonatige Kündigungsfrist nach Art. 336 c Abs. 2 OR zufolge der ärztlich bescheinigten 100%-igen Arbeitsunfähigkeit um zwei Monate verlängert.

Der Beschwerdeführer war sich bewusst, dass er mit Aufhebungsvereinbarung (termination agreement) vom 15./20. September 2023 auf diesen Kündigungsschutz von 90 Tagen verzichtet hat. Darauf konnte er jedoch nach Art. 341 Abs. 1 i.V.m. Art. 362 Abs. 1 OR nur verzichten, wenn er mit der Aufhebungsvereinbarung nicht schlechter gestellt wird, als wenn ihm die B. AG gekündigt hätte. Die Bestimmung von Art. 341 OR will nämlich den sich in einem Abhängigkeitsverhältnis befindlichen, sozial schwächeren Arbeitnehmer davor schützen, dass er während oder kurz nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses aus Furcht vor nachteiligen Folgen Verzichtserklärungen abgibt. Die relative Unverzichtbarkeit dieser Vorschriften verbietet wohl nicht, das Arbeitsverhältnis jederzeit durch den Abschluss eines auf übereinstimmenden und mängelfreien Willenserklärungen beruhenden Aufhebungsvertrags aufzulösen, jedoch darf eine solche Vereinbarung nicht zu einer klaren Umgehung des zwingenden Kündigungsschutzes führen. Beide Parteien müssen auf Rechte verzichten, sodass es sich um einen echten Vergleich mit gegenseitigem Nachgeben handelt, der nicht nur dem Arbeitgeber Vorteile bringt. Der Unterschied zwischen einem verbotenen einseitigen Verzicht und einem zulässigen Vergleichsverzicht besteht darin, dass beim Vergleich beide Parteien auf Ansprüche von ungefähr gleichem Wert verzichten und so zu einer angemessenen Lösung gelangen. Dabei kann es sich auch um Ansprüche handeln, die im Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses unsicher sind. Erforderlich ist, dass der Vergleich unter den konkreten tatsächlichen und rechtlichen Umständen zur Zeit seines Abschlusses als angebracht erscheint (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_94/2020 vom 9. Juli 2020 E. 6.2). Unvorhersehbare Umstände, die keiner Partei zugerechnet werden können und nach dem Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages, aber noch während der ohne den Abschluss des Aufhebungsvertrages massgebenden Kündigungsfrist auftreten, sind für die Frage der Zulässigkeit bzw. Rechtfertigung des Aufhebungsvertrages auch rückwirkend in die Beurteilung der legitimen Interessenlage miteinzubeziehen. Im Sinne einer Faustregel darf der Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt sein, als er dies im Falle der Arbeitgeberkündigung gewesen wäre. Dem Arbeitnehmer sind als Ausgleich dieser Nachteile entsprechende Vorteile zu gewähren, damit das Erfordernis der Reziprozität der Konzessionen erfüllt ist. Lohnansprüche, die dem Arbeitnehmer aufgrund der Sperrfrist und der damit verlängerten Vertragslaufzeit zustehen würden, sind daher vom Arbeitgeber abzugelten (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_94/2020 vom 9. Juli 2020 E. 6.3).

Der Beschwerdeführer hat mit seiner Arbeitgeberin mit Aufhebungsvereinbarung vom 15./20. September 2023 vereinbart, dass er eine einmalige Abgangsentschädigung von CHF 48'000.00 erhalte. Mit dieser Abfindung seien alle gegenwärtigen und zukünftigen

Ansprüche abgegolten, soweit sie nicht in diesem Aufhebungsvertrag zusätzlich gewährt würden. Der Beschwerdeführer wurde mit dieser Entschädigung, welche betragsmässig exakt drei Monatslöhnen für die Dauer der maximal möglichen Kündigungssperrfrist von 90 Tagen entspricht, nicht schlechter gestellt, als wenn ihm seine Arbeitgeberin gekündigt hätte. In diesem Fall hätte die Arbeitgeberin dem Beschwerdeführer nämlich lediglich zwei Monatslöhne von insgesamt CHF 32'000.00 (2 x CHF 16'000.00 bei einem Jahresverdienst im Jahr 2023 von CHF 192'000.00) wegen der verlängerten Kündigungsfrist nach Art. 336c Abs. 2 OR auszurichten gehabt. Entsprechend konnte er auf den Kündigungsschutz verzichten.

Dass die B. AG diese Abgangsentschädigung von CHF 48'000.00, wie der Beschwerdeführer geltend machen will, für die entgangenen Bonuszahlungen geleistet haben sollte, kann den Akten nicht entnommen werden. Im Schreiben vom 22. Juni 2023 wurde wohl eine Abgangsentschädigung (voluntary severance payment) in der Höhe von CHF 48'000.00 angeboten, entgegen der Behauptung des Beschwerdeführers wurde darin jedoch nicht erwähnt, dass dieser Betrag die entgangenen Boni entschädige, wozu im Übrigen auch keine Belege oder anderweitige Beweise vorliegen. So liegt weder eine schriftliche Bestätigung der B. AG, dass die einmalige Zahlung von CHF 48'000.00 als Entschädigung für die entgangenen Boni anzusehen sei, in den Akten, noch wurde eine solche Bestätigung vom Beschwerdeführer als Beweis offeriert. Hinzu kommt, dass der Beschwerdeführer gemäss Arbeitsvertrag (employment contract) vom 8. März 2019 keinen vertraglichen Anspruch auf ein jährliches Incentive hatte, auch wenn solche Zahlungen in den Vorjahren geleistet worden sind (für das Jahr 2020 wurde ein Bonus von CHF 26'600.00 und für die Jahre 2021 und 2022 je CHF 35'000.00 bezahlt). Die B. AG hat sich sogar vorbehalten, das Incentive-System jederzeit zu ändern oder aufzuheben. Auch auf die Halteprämie (retention bonus) von CHF 90'000.00, zahlbar je am 1. Juli 2021, 2022, 2023, hat der Beschwerdeführer gemäss der Änderung des Arbeitsvertrags (variation letter) vom 30. April 2021 nur Anspruch, wenn bis einschliesslich 1. Juli 2023 keine Kündigung erfolge.

Schliesslich ist auch das Argument des Beschwerdeführers, die Konkurrenzklausel wäre nicht aufgehoben worden, hätte er nicht auf den Kündigungsschutz verzichtet, nicht stichhaltig. Wie die Beschwerdegegnerin in ihrer Stellungnahme zu Recht ausführte, wäre das Konkurrenzverbot nach Art. 340c Abs. 2 OR bei einer Kündigung durch die B. AG dahingefallen, da nicht der Beschwerdeführer begründeten Anlass zur Kündigung gegeben hat, sondern die Arbeitgeberin aus Reorganisations- und somit wirtschaftlichen Gründen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewollt hat.

Die Abgangsentschädigung von CHF 48'000.00 ist somit als Gegenleistung für den Verzicht auf die Kündigungssperrfrist zu werten. Mit diesem Betrag hat der Beschwerdeführer seinen Lohnanspruch aufgrund der gesetzlichen Verlängerung der Kündigungsfrist um zwei Monate wegen voller Arbeitsunfähigkeit erhalten. Folglich ist der Arbeitsausfall von Januar bis Februar 2024 in Bezug auf den Betrag von CHF 32'000.00 (2 x CHF 16'000.00) nach Art. 11 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 10h Abs. 1 AVIV anrechenbar. In diesem Betrag stellt die Entschädigung der B. AG keine freiwillige Leistung nach Art. 11a AVIG dar. Da der Beschwerdeführer aus dem Arbeitsverhältnis eine Entschädigung von CHF 48'000.00 zuzüglich Outplacement erhielt, die all seine Lohnansprüche über CHF 32'000.00 bis zum durch die Sperrfrist verlängerten Vertragsende vom 29. Februar 2024 abdeckt, hat er infolge fehlenden Verdienstauffalles keinen anrechenbaren Arbeitsausfall.

4. Folglich ging die Beschwerdegegnerin zu Recht davon aus, dass von Januar bis Februar 2024 kein anrechenbarer Arbeitsausfall vorlag, weshalb sie für diese Zeitspanne keine Arbeitslosentaggelder auszubezahlen hat.

Die Beschwerde erweist sich somit als unbegründet und ist abzuweisen.

(...)

Kantonsgericht Appenzell I.Rh., Verwaltungsgericht,
Entscheid V 8-2024 vom 03.12.2024