

BGer 8C_53/2025 vom 8. September 2025

Bundesgericht, 2025-09-08, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_53_2025

FR: TF 8C_53/2025 du 8 septembre 2025

IT: TF 8C_53/2025 del 8 settembre 2025

Erwägungen

E. 1.1

Mit der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann eine Rechtsverletzung nach Art. 95 f. BGG gerügt werden. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Dennoch prüft es - offensichtliche Fehler vorbehalten - nur die in seinem Verfahren gerügten Rechtsmängel (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG ; BGE 148 V 209 E. 2.2 mit Hinweis).

E. 1.2

Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG), und kann ihre Sachverhaltsfeststellung lediglich berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Verfahrensausgang entscheidend sein kann (Art. 97 Abs. 1 und Art. 105 Abs. 2 BGG). Offensichtlich unrichtig bedeutet willkürlich (BGE 148 IV 356 E. 2.1). Willkür liegt vor, wenn die Sachverhaltsfeststellung eindeutig und augenfällig unzutreffend ist und der angefochtene Entscheid auf einer schlechterdings unhaltbaren oder widersprüchlichen Beweiswürdigung beruht, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft. Das Bundesgericht prüft die Rüge der offensichtlich unrichtigen Feststellung des Sachverhalts gemäss Art. 106 Abs. 2 BGG nur, soweit sie in der Beschwerde explizit vorgebracht und substantiiert begründet worden ist. Auf eine rein appellatorische Kritik am angefochtenen Urteil geht es nicht ein (BGE 147 IV 73 E. 4.1.2 mit Hinweisen).

E. 2.1

Streitig und zu prüfen ist, ob die Vorinstanz Bundesrecht verletzte, indem sie einen Anspruch auf Insolvenzenschädigung der Beschwerdeführerin verneinte.

E. 2.2

Gemäss Art. 51 Abs. 1 lit. a AVIG haben beitragspflichtige Arbeitnehmer von Arbeitgebern, die in der Schweiz der Zwangsvollstreckung unterliegen oder in der Schweiz Arbeitnehmer beschäftigen, dann Anspruch auf Insolvenzenschädigung, wenn gegen ihren Arbeitgeber der Konkurs eröffnet wird und ihnen in diesem Zeitpunkt Lohnforderungen zustehen. Die Insolvenzenschädigung deckt grundsätzlich Lohnforderungen für die letzten vier Monate des Arbeitsverhältnisses (vgl. Art. 52 Abs. 1 AVIG und Urteil 8C_85/2019 vom 19. Juni 2019 E. 4.5). Spätestens nach vier Monaten ohne Lohn ist es dem Arbeitnehmer aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht nicht mehr zumutbar, das Arbeitsverhältnis mit dem insolventen Arbeitgeber weiterzuführen (SVR 2005 ALV Nr. 10 S. 31 f. E. 5.3, C 214/04; Urteil C 264/04 vom 20. Juli 2005 E. 2.3; vgl. auch Art. 337a OR

). Verbleibt er ohne Lohnbezug über diesen Zeitraum hinaus beim bisherigen Arbeitgeber, anstatt sich nach einer neuen Beschäftigung umzusehen, handelt er auf eigenes Risiko (SVR 2021 ALV Nr. 13 S. 46 E. 6.3, 8C_56/2021; Urteil C 132/06 vom 19. Oktober 2006 E. 3.2 mit Hinweisen).

E. 2.3

Nach Art. 55 Abs. 1 Satz 1 AVIG muss der Arbeitnehmer im Konkurs- oder Pfändungsverfahren alles unternehmen, um seine Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber zu wahren, bis die Kasse ihm mitteilt, dass sie an seiner Stelle in das Verfahren eingetreten ist. Macht er während längerer Zeit keine Anstalten, seiner Lohnforderung mit hinreichender Deutlichkeit Ausdruck zu verleihen, signalisiert er mangelndes Interesse. Dadurch verliert er auch gegenüber der Arbeitslosenversicherung seine Schutzbedürftigkeit und -würdigkeit (Urteile 8C_629/2024 vom 8. Mai 2025 E. 4.2; 8C_814/2021 vom 21. April 2022 E. 2.2). Die Bestimmung von Art. 55 Abs. 1 AVIG bezieht sich dem Wortlaut nach zwar auf das Konkurs- und Pfändungsverfahren. Sie bildet jedoch Ausdruck der allgemeinen Schadenminderungspflicht, welche auch dann Platz greift, wenn das Arbeitsverhältnis vor der Konkurseröffnung aufgelöst wird (BGE 114 V 56 E. 4). Eine Leistungsverweigerung infolge Verletzung der Schadenminderungspflicht setzt voraus, dass der versicherten Person ein schweres Verschulden, also vorsätzliches oder grobfahrlässiges Handeln oder Unterlassen vorgeworfen werden kann. Das Ausmass der geforderten Schadenminderungspflicht richtet sich nach den jeweiligen Umständen des Einzelfalls, wobei die Anforderungen an die Schadenminderungspflicht rechtsprechungsgemäss hoch sind (Urteile 8C_629/2024 vom 8. Mai 2025 E. 4.2; 8C_374/2020 vom 6. August 2020 E. 2 mit Hinweisen). Nach ständiger Rechtsprechung wird eine konsequente und kontinuierliche Weiterverfolgung der eingeleiteten Schritte gefordert, die in einem der vom Gesetz geforderten zwangsvollstreckungsrechtlichen Stadien münden müssen, damit Anspruch auf Insolvenzenschädigung besteht. Vom Arbeitnehmer wird zwar in der Regel nicht verlangt, dass er bereits während des bestehenden Arbeitsverhältnisses gegen den Arbeitgeber Betreuung einleitet oder eine Klage einreicht. Er hat jedoch seine Lohnforderung gegenüber dem Arbeitgeber in eindeutiger und unmissverständlicher Weise geltend zu machen (ARV 2002 S. 190, C 367/01; Urteil 8C_820/2019 vom 29. April 2020 E. 4.3.1). Zu weitergehenden Schritten ist die versicherte Person dann gehalten, wenn es sich um erhebliche Lohnausstände handelt und sie konkret mit einem Lohnverlust rechnen muss. Denn es geht auch für die Zeit vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht an, dass die versicherte Person ohne hinreichenden Grund während längerer Zeit keine rechtlichen Schritte zur Realisierung erheblicher Lohnausstände unternimmt, obschon sie konkret mit dem Verlust der geschuldeten Gehälter rechnen muss (vgl. Urteile 8C_820/2019 vom 29. April 2020 E. 4.3.1; 8C_79/2019 vom 21. Mai 2019 E. 3.2 mit weiteren Hinweisen). Arbeitnehmer sollen sich gegenüber dem Arbeitgeber nämlich so verhalten, als ob es das Institut der Insolvenzenschädigung gar nicht gäbe. Dieses Erfordernis lässt ein längeres Untätigsein nicht zu (Urteile 8C_629/2024 vom 8. Mai 2025 E. 4.2; 8C_814/2021 vom 21. April 2022 E. 2.2 mit Hinweis).

E. 3.1

Die Vorinstanz stellte fest, die Beschwerdeführerin habe die letzte Lohnzahlung Ende Dezember 2021 erhalten. Trotz der Lohnausstände habe sie ihre Tätigkeit als Lehrerin bis 30. Juni 2022 ausgeübt. Sie habe zwar ab dem 7. März 2022 den Arbeitgeber namentlich mittels E-Mails wiederholt gemahnt und ihn auch unter Fristansetzung zur Bezahlung der

Löhne aufgefordert, was aber erfolglos geblieben sei. Unter Zusicherung, die geplanten Kurse bis Ende des Schuljahres 2021/2022 durchzuführen, habe sie ihren Arbeitgeber erstmals am 21. Juni 2022 darüber informiert, dass sie vermutlich ihre Arbeitsleistung Ende August 2022 einstellen werde. Obwohl sich hinreichend klar abgezeichnet habe, dass der Arbeitgeber seiner Lohnfortzahlungspflicht nicht nachkommen werde, sei sie auch nach über vier Monaten ohne Einkommen beim Arbeitgeber tätig geblieben und habe sich nicht um eine neue Anstellung bemüht, was auf eigenes Risiko geschehen sei. Allein mit den mündlichen und schriftlichen Mahnungen sei die Beschwerdeführerin während ihres Arbeitsverhältnisses ihrer Schadenminderungspflicht nicht hinreichend nachgekommen. Sie hätte ihr Arbeitsverhältnis auf Ende April 2022 auflösen müssen, um den Schaden zu minimieren. Sie wäre, so die Vorinstanz weiter, überdies verpflichtet gewesen, in der Zeit vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtliche Schritte zur Realisierung der Lohnansprüche zu unternehmen, da sie konkret mit dem Verlust der geschuldeten Gehälter habe rechnen müssen. Sie hätte wissen müssen, dass ihr Lohnanspruch in höchstem Masse gefährdet gewesen sei. Die Beschwerdeführerin habe aber erst mit der Einreichung des Schlichtungsgesuchs am 15. Dezember 2022 konkrete rechtliche Schritte zur Eintreibung der Lohnansprüche unternommen. Der Arbeitgeber habe in der Folge die an der Schlichtungsverhandlung vom 11. Januar 2023 vereinbarte Lohnsumme von Fr. 19'268.20 nicht beglichen, worauf die Beschwerdeführerin am 17. Februar 2023 ein Betreibungsbegehren und am 28. April 2023 ein entsprechendes Fortsetzungsbegehren gestellt habe. Die Schadenminderungspflicht sei somit auch dadurch verletzt, dass zwischen der letzten Lohnzahlung Ende Dezember 2021 und der Einreichung des Schlichtungsbegehrens am 15. Dezember 2022 fast ein Jahr vergangen sei.

E. 3.2

Was die Beschwerdeführerin dagegen vorbringt, verfängt nicht.

E. 3.2.1

Nicht zu hören ist die Beschwerdeführerin vorab mit ihrer letztinstanzlich neu vorgebrachten Rüge, in Verletzung von Art. 8 Abs. 1 BV sei sie gegenüber einer anderen, ebenfalls betroffenen Angestellten ungleich behandelt worden. Sie legt weder dar, weshalb diese Rügen und die entsprechenden Beweismittel nicht schon im kantonalen Verfahren hätten beigebracht werden können, noch wird in der Beschwerde ausgeführt, inwieweit erst das angefochtene Urteil Anlass zu deren Einreichung gegeben haben soll (vgl. BGE 143 V 19 E. 1.2), sodass es sich um ein unzulässiges Novum handelt (vgl. Art. 99 Abs. 1 BGG). Kommt hinzu, dass sich daraus ohnehin kein Anspruch auf Gleichbehandlung im Unrecht ableiten liesse (vgl. BGE 146 I 105 E. 5.3.1).

E. 3.2.2

Nicht durchzudringen vermag die Beschwerdeführerin mit ihrem Einwand, die Vorinstanz habe offensichtlich unrichtig festgestellt, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses auf den 31. Dezember 2022 erfolgt sei. Das Regionalgericht Bern-Mittelland habe vielmehr rechtskräftig am 18. Juni 2024 entschieden, dass das Arbeitsverhältnis bis 30. April 2023 gedauert habe. Anders als die Beschwerdeführerin anzunehmen scheint, traf die Vorinstanz zur Frage, wann das Arbeitsverhältnis aus rechtlicher Sicht endete, keine verbindlichen Feststellungen. Sie liess offen, ob mit dem letzten effektiven Arbeitstag am 30. Juni 2022 - entsprechend der Auffassung des Beschwerdegegners - auch das Arbeitsverhältnis geendet habe. In Wiedergabe des Inhalts eines Schreibens des Arbeitgebers stellte sie in

sachverhaltlicher Hinsicht willkürfrei lediglich fest, der Arbeitgeber habe mit einem auf den 30. Dezember 2022 datierten und am 9. Februar 2023 der Post übergebenen Schreiben auf den 31. Dezember 2022 gekündigt. Hieraus lässt sich indessen nicht ableiten, dass die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis per 31. Dezember 2022 durch den Arbeitgeber als rechtswirksam beendet ansah. Es ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin nach dem 30. Juni 2022 keine Arbeitsleistung mehr erbrachte, sodass ihr für die arbeitsgerichtlich zugesprochenen Lohnforderungen für die Zeit nach dem effektiv letzten Arbeitstag ohnehin kein Anspruch auf Insolvenzenschädigung zustünde, da auf die tatsächliche und nicht die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgestellt wird (BGE 121 V 377 E. 2a).

E. 3.2.3

Die Beschwerdeführerin macht letztinstanzlich erneut geltend, die finanziellen Mittel des Vereins stammten hauptsächlich von Geldbeiträgen von C._____. Der Verein habe die Beiträge jeweils auf der Grundlage von Ausgabenprognosen erhalten, worüber jährlich habe berichtet werden müssen. Die Vorinstanz habe in offensichtlich unrichtiger Sachverhaltsfeststellung nicht erwähnt, dass sich die Beschwerdeführerin in ihrer Korrespondenz mit dem Arbeitgeber bereits im März 2022 auf diese Abläufe zur Bestimmung der vom italienischen Staat auszurichtenden Beiträge bezogen habe und eine Einreichung korrekter Dokumente gefordert habe, damit die Beiträge gesprochen würden. Soweit die Beschwerdeführerin einen Zusammenhang zwischen der Finanzierung der Löhne und einem jährlichen finanziellen Beitrag von C._____ an den Arbeitgeber betont, führt dies zu keinem anderen Ergebnis. Aus dem Umstand, dass sich die Beschwerdeführerin in ihrer E-Mail-Korrespondenz mit dem Arbeitgeber bereits im März 2022 auf den Prozess für die Bestimmung der durch C._____ auszurichtenden finanziellen Beiträge bezog ("in modo da fornire all'ufficio contabile di D._____ la documentazione corretta da consegnare al fine di poter ricevere il contributo da parte del C._____ "), lässt sich nichts zu ihren Gunsten ableiten. Dass der Arbeitgeber als Verein organisierte Institution seine finanziellen Mittel u.a. aus Beiträgen von C._____ generierte, ändert nichts daran, dass die Beschwerdeführerin mit dem Verein in einem Arbeitsverhältnis stand, woraus ihr Anspruch auf Lohn entstand. Es verletzt daher kein Bundesrecht, wenn die Vorinstanz ihren Fokus auf die durch die Beschwerdeführerin unternommenen Massnahmen gegenüber ihrem offensichtlich zahlungsunfähigen Arbeitgeber zur Geltendmachung und Realisierung ihrer Lohnsprüche legte und nicht näher darauf einging, dass der Arbeitgeber offenbar keine Beiträge von C._____ mehr erhielt. Woher letztlich die finanziellen Mittel des Vereins stammten und aus welchen Gründen C._____ keine Beiträge mehr sprach, ist aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht nicht entscheidend. Die Beschwerdeführerin legt nicht substantiiert dar, warum sie vor dem Hintergrund der behaupteten jährlichen Beitragsleistung des italienischen Staates an den Arbeitgeber trotz der Lohnausstände seit Januar 2022 "offensichtlich mit der bevorstehenden Zahlung der Löhne" habe rechnen können, wie sie vorbringt. Solches geht auch aus der Korrespondenz mit der italienischen Botschaft nicht hervor. Eine durch den italienischen Staat gesicherte Lohnfinanzierung, auf die sie sich hätte verlassen können, wie die Beschwerdeführerin behauptet, ist jedenfalls nicht ersichtlich. Die Vorinstanz verwies vielmehr, ohne in Willkür zu verfallen, auf die beiden E-Mails vom 7. und 24. März 2022, worin die Beschwerdeführerin eine offene und transparente Auseinandersetzung zur Lösungsfindung verlangte und den Arbeitgeber aufforderte, dezidiert vorzugehen bei der Lösung des Problems der Lohnausstände. Den (bindenden) vorinstanzlichen Feststellungen zufolge war der Beschwerdeführerin bereits zu diesem Zeitpunkt klar, dass der Verein

offenbar nicht die geforderten Dokumente bei C. _____ eingereicht hatte, um Beiträge desselben zu erhalten. Selbst wenn die Löhne der vom Verein angestellten Lehrpersonen hauptsächlich durch die Beitragsleistungen von C. _____ finanziert worden wären, zeigt die Beschwerdeführerin nicht auf, weshalb ihr die Einleitung rechtlicher Massnahmen gegen den Arbeitgeber zur Begleichung seiner Lohnschulden während der Dauer des Arbeitsverhältnisses mit Blick auf die konkreten Umstände unzumutbar gewesen sein sollen, wie sie einwendet. Nichts anderes ergibt sich aus dem Schreiben des italienischen Botschafters vom 27. September 2022, welches belege, dass der Prozess zum Erhalt der Beiträge von C. _____ dannzumal noch am Laufen gewesen sei. Erst nach Kenntnisnahme dieses Schreibens habe sich abgezeichnet, dass der Arbeitgeber die staatlichen Beiträge für die Finanzierung der Löhne des Jahres 2022 nicht erhalten und die Arbeitsaufnahme unwahrscheinlich würde. Es erschliesst sich nicht, weshalb die Beschwerdeführerin gestützt darauf mit einer bevorstehenden Zahlung der Löhne hätte rechnen können und müssen, wie sie vorbringt. Inwiefern der Vorinstanz mangels weitergehender Ausführungen zur Finanzierung des Vereins eine willkürliche Sachverhaltsfeststellung vorzuwerfen wäre, ergibt sich nicht. Selbst wenn der Beschwerdeführerin bezüglich ihrer Schadenminderungspflicht nicht zum Vorwurf gemacht werden könnte, dass sie nach vier Monaten ohne Lohn das Arbeitsverhältnis nicht beendet hatte, zeigte die Vorinstanz somit in nicht zu beanstandender Weise auf, dass die Beschwerdeführerin, obwohl sie weiterhin als Lehrerin tätig blieb, zu weitergehenden Schritten verpflichtet gewesen wäre, nachdem die mündlichen wie schriftlichen Mahnungen keinerlei Erfolg gezeitigt hatten.

E. 3.2.4

Rechtsprechungsgemäss ist überdies regelmässig bei einer mehrmonatigen Untätigkeit der versicherten Person nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Verletzung der Schadenminderungspflicht zu bejahen (vgl. E. 2.3 vorne; Urteil 8C_629/2024 vom 8. Mai 2025 E. 6.2 mit Hinweisen). Der Beschwerdegegner weist letztinstanzlich zu Recht darauf hin, dass die Beschwerdeführerin spätestens nach ihrem letzten effektiven Arbeitstag Ende Juni 2022 angesichts der erheblichen Lohnausstände und des Umstands, dass keinerlei konkrete Hinweise auf eine baldige Lohnzahlung durch den Arbeitgeber bestanden, gehalten gewesen wäre, konsequent und kontinuierlich rechtliche Schritte zur Geltendmachung der ausstehenden Forderungen gegenüber dem Verein zu unternehmen. Daran ändert nichts, dass sie bis anhin ihren Lohn, wenn auch offenbar zuweilen mit Verspätung, immer erhalten habe, wie sie einwendet.

E. 3.2.5

Die Vorinstanz qualifizierte es als grobfahrlässige Verletzung der Schadenminderungspflicht, dass die Beschwerdeführerin trotz der offenkundigen Zahlungsschwierigkeiten des Arbeitgebers erst rund ein Jahr nach Erhalt des letzten Lohnes Ende Dezember 2021 mit der Einreichung des Schlichtungsgesuchs am 15. Dezember 2022 weitreichendere, konkrete rechtliche Schritte zur Geltendmachung ihrer Lohnansprüche einleitete. Dies verletzt kein Bundesrecht. Damit hält das angefochtene Urteil vor Bundesrecht stand.

E. 4

Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend trägt die Beschwerdeführerin die Gerichtskosten (Art. 66 Abs. 1 BGG).

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