

# **BL\_GERICHTE 715 22 198 / 110 vom 28. Februar 2022**

BL Gerichte, 2022-02-28, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl\\_gerichte\\_715\\_22\\_198\\_\\_\\_110](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_715_22_198___110)

FR: BL\_GERICHTE 715 22 198 / 110 du 28 février 2022

IT: BL\_GERICHTE 715 22 198 / 110 del 28 febbraio 2022

## **Regeste**

Insolvenzenschädigung

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 in Verbindung mit den Art. 56 und 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 kann gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Nach Art. 100 Abs. 3 AVIG in Verbindung mit den Art. 128 Abs. 1 und Art. 119 Abs. 1 lit. d der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 richtet sich die örtliche Zuständigkeit des kantonalen Versicherungsgerichts für die Beurteilung von Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Arbeitslosenkassen, welche die Insolvenzenschädigung betreffen, nach dem Ort des zuständigen Betreibungs- und Konkursamtes. Vorliegend war für das Konkursverfahren über die B. AG (in Liquidation) das Betreibungs- und Konkursamt des Kantons Basel-Landschaft zuständig, weshalb die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts zu bejahen ist. Laut § 54 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht als einzige gerichtliche Instanz des Kantons Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG. Es ist somit auch sachlich zur Behandlung der vorliegenden Beschwerde zuständig. Auf die – im Übrigen frist- und formgerecht erhobene – Beschwerde des Versicherten ist deshalb einzutreten.

### **E. 2**

Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin zu Recht den Anspruch auf Insolvenzenschädigung für entgangene Lohnzahlungen des Beschwerdeführers von Oktober 2021 bis Januar 2022 abgelehnt hat. 3.1 Gemäss Art. 51 Abs. 1 AVIG haben beitragspflichtige Arbeitnehmende von Arbeitgebern, die in der Schweiz der Zwangsvollstreckung unterliegen oder in der Schweiz Arbeitnehmende beschäftigen, Anspruch auf Insolvenzenschädigung, wenn: gegen ihre Arbeitgeber der Konkurs eröffnet wird und ihnen in diesem Zeitpunkt Lohnforderungen zustehen (lit. a) oder der Konkurs nur deswegen nicht eröffnet wird, weil sich infolge offensichtlicher Überschuldung des Arbeitgebers kein Gläubiger bereit findet, die Kosten vorzuschüssen (lit. b), oder sie gegen ihren Arbeitgeber für Lohnforderungen das Pfändungsbegehren gestellt haben (lit. c). Gemäss Art. 52 Abs. 1 AVIG deckt die Insolvenzenschädigung die Lohnforderungen für die letzten vier Monate des Arbeitsverhältnisses vor der Konkurseröffnung des

Arbeitgebers, für jeden Monat jedoch nur bis zum Höchstbetrag nach Art. 3 Abs. 1 AVIG. Der gesetzliche Zweck der Insolvenzenschädigung besteht im Schutz der Lohnguthaben der Arbeitnehmenden und soll diesen im Konkursfall ihres Arbeitgebers den Lebensunterhalt garantieren. Damit soll vermieden werden, dass die betroffenen Arbeitnehmenden durch den Verlust ihrer Lohnforderungen in ihrer Existenz bedroht werden (vgl. Botschaft zum Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung vom 2. Juli 1980; BBl 1980 III 534 f. und 606; BGE 114 V 58 E. 3c und Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG] vom 20. April 2001, C 321/99, E. 3b). Hintergrund bildet die Überlegung, dass Arbeitnehmende grundsätzlich vorleistungspflichtig sind und das Entgelt für ihre Arbeit erst am Ende des Monats fällig wird (vgl. Art. 323 Abs. 1 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches [OR] vom 30. März 1911).

3.2 Wird der Arbeitgeber zahlungsunfähig, so können die Arbeitnehmenden gemäss Art. 337a OR das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen, sofern ihnen für ihre Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis nicht innert angemessener Frist Sicherheit geleistet wird. Ihnen steht mit dieser Bestimmung die Möglichkeit offen zu verhindern, dass sie dem Arbeitgeber auf unbestimmte Zeit Kredit gewähren und das Risiko tragen, die Gegenleistung nicht zu erhalten (BGE 120 II 212 E. 6a). Es kann von ihnen jedoch nicht unter dem Titel der Schadenminderungspflicht (BGE 129 V 463 E. 4.2, 123 V 233 E. 3c mit Hinweisen) verlangt werden, diesen Schritt zu machen. Können Lohnansprüche während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht erhältlich gemacht werden, bedeutet dies zudem noch nicht, dass dies auch im Konkursverfahren der Fall sein wird. Um zu verhindern, dass die Arbeitnehmenden beliebig lange ohne Lohn beim bisherigen Arbeitgeber bleiben, hat der Gesetzgeber in Art. 52 Abs. 1 AVIG eine zeitliche Grenze für die Bezugsdauer der Insolvenzenschädigung gesetzt. Spätestens nach vier Monaten ohne Lohn ist es den Arbeitnehmenden demnach aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht nicht mehr zumutbar, beim insolventen Arbeitgeber zu verbleiben. Dem Schutzzweck der Insolvenzenschädigung entsprechend sollen nicht Unternehmensrisiken abgedeckt, sondern soziale Härten der Arbeitnehmenden vermieden werden (SVR 2005, ALV Nr. 10 S. 31 f. E. 5.3; Urteil des EVG vom 20. Juli 2005, C 264/04). Verbleiben die Arbeitnehmenden ohne Lohnbezug über diesen Zeitraum hinaus beim bisherigen Arbeitgeber, anstatt sich nach einer neuen Beschäftigung umzusehen, handeln sie auf eigenes Risiko (Urteil des EVG vom 6. Februar 2006, C 270/05).

3.3 Wird über den Arbeitgeber der Konkurs eröffnet, so müssen die Arbeitnehmenden ihren Entschädigungsanspruch gemäss Art. 53 Abs. 1 AVIG spätestens 60 Tage nach Veröffentlichung des Konkurses im Schweizerischen Handelsamtsblatt bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse stellen, die am Ort des Konkursamts zuständig ist. Nach Art. 55 Abs. 1 AVIG müssen Arbeitnehmende im Konkurs- oder Pfändungsverfahren alles unternehmen, um ihre Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber zu wahren, bis die Kasse ihnen mitteilt, dass sie an ihrer Stelle in das Verfahren eingetreten ist. Danach müssen sie die Arbeitslosenkasse bei der Verfolgung ihres Anspruchs in jeder zweckdienlichen Weise unterstützen. Diese Bestimmung bezieht sich dem Wortlaut nach auf das Konkurs- und Pfändungsverfahren. In reduziertem Umfang greift diese Schadenminderungspflicht aber schon vor der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Arbeitgeber der Lohnzahlungspflicht nicht oder nur teilweise nachkommt und mit einem Lohnverlust zu rechnen ist (ARV 2002 Nr. 30 S. 190).

3.4 Die Anforderungen an die Erfüllung der Schadenminderungspflicht und damit an die ausreichenden Bemühungen im Sinne von Art. 55 Abs. 1 AVIG wurden vom Bundesgericht

in steter Praxis präzisiert. Danach bildet diese Bestimmung Ausdruck der allgemeinen Schadenminderungspflicht, welche auch dann Platz greift, wenn das Arbeitsverhältnis vor der Konkurseröffnung aufgelöst wird (BGE 114 V 56 E. 4 S. 60; ARV 1999 Nr. 24 S. 140). Das Ausmass der Schadenminderungspflicht richtet sich nach den jeweiligen Umständen des Einzelfalls (Urteil des EVG vom 6. Februar 2006, C 270/05, E. 3.1). Vom Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin wird in der Regel nicht verlangt, dass er oder sie bereits während des bestehenden Arbeitsverhältnisses gegen den Arbeitgeber eine Betreibung einleitet oder eine Klage einreicht. Er bzw. sie hat jedoch die Lohnforderung gegenüber dem Arbeitgeber in eindeutiger und unmissverständlicher Weise geltend zu machen (Urteil des EVG vom 19. Oktober 2006, C 163/06, E. 3.1; ARV 2002 Nr. 30 S. 190). 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 (Urteile des EVG vom 19. Oktober 2006, C 163/06, E. 3.1 und vom 6. Februar 2006, C 270/05). Unmissverständliche Zeichen zur Geltendmachung der Lohnforderungen reichen dabei nicht aus. Gefordert ist eine konsequente und kontinuierliche Weiterverfolgung der eingeleiteten Schritte, welche in einem der vom Gesetz geforderten zwangsvollstreckungsrechtlichen Stadien münden müssen, damit ein Anspruch auf Insolvenzenschädigung besteht (Urteil des Bundesgerichts vom 3. August 2009, 8C\_462/2009, E. 3.3). Eine ursprüngliche Leistungsverweigerung infolge Verletzung der Schadenminderungspflicht im Sinne der zu Art. 55 Abs. 1 AVIG ergangenen Rechtsprechung setzt voraus, dass der versicherten Person ein schweres Verschulden, also vorsätzliches oder grobfahrlässiges Handeln oder Unterlassen, vorgeworfen werden kann. Dem Erfordernis der Verhältnismässigkeit ist mit dem Ausmass der von den Arbeitnehmenden zu erwartenden Vorkehrungen Rechnung zu tragen (SVR 2014 ALV Nr. 4 S. 9, 8C\_66/2013, E. 4.1). In BGE 114 V 60 E. 4 führte das Bundesgericht aus, der Anspruch auf Insolvenzenschädigung entfalle, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin vor oder nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Lohnansprüche nicht innert nützlicher Frist geltend macht. Nach ständiger Rechtsprechung wird dazu eine konsequente und kontinuierliche Weiterverfolgung der eingeleiteten Schritte gefordert, welche in eines der vom Gesetz geforderten zwangsvollstreckungsrechtlichen Stadien münden müssen, damit Anspruch auf Insolvenzenschädigung besteht. Die arbeitnehmende Person kann deshalb ihre Lohnansprüche wahren, indem sie den sich im Verzug befindlichen Arbeitgeber zuerst mündlich und dann schriftlich mahnt, diesen nötigenfalls betreibt und das Fortsetzungsbegehren stellt, die Forderung rechtzeitig im Konkurs oder im Nachlassverfahren eingibt, den Rechtsvorschlag durch Anerkennungsklage resp. Rechtsöffnung beseitigt, einen Aberkennungsprozess auf der Passivseite führt oder den Kollokationsplan anführt. Weitere Behelfe sind die Beschwerde nach Art. 17 SchKG oder die direkte Klageeinreichung vor dem Arbeitsgericht. Es ist grundsätzlich jede Vorkehrung denkbar, welche gegenüber dem Arbeitgeber unmissverständlich zum Ausdruck bringt, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin auf der offenen Lohnforderung besteht. Grundsätzlich muss man sich aber auf die der arbeitnehmenden Person zumutbaren Vollstreckungshandlungen beschränken. Machen Arbeitnehmende gegenüber dem Arbeitgeber während längerer Zeit keine Anstalten, ihrer Lohnforderung mit hinreichender Deutlichkeit Ausdruck zu verleihen, signalisieren sie mangelndes Interesse. Dadurch

verlieren sie auch gegenüber der Arbeitslosenversicherung ihre Schutzbedürftigkeit und Schutzwürdigkeit. Arbeitnehmende 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 (SVR 2014 ALV Nr. 4 S. 9, Urteil des Bundesgerichts vom 18. November 2013, 8C\_66/2013, E. 4.2). Selbst wenn die Überschuldung des Arbeitgebers offensichtlich erscheint, ist es keineswegs ausgeschlossen, dass die Lohnforderungen von Arbeitnehmenden kurz vor der Konkureröffnung oder der Pfändung nicht doch noch beglichen werden (Urteil des Bundesgerichts vom 3. Oktober 2011, 8C\_630/2011, E. 4.2). Eine versicherte Person, deren Arbeitsverhältnis bereits lange vor dem Konkurs des Arbeitgebers beendet worden ist, und die nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses mehr als ein Jahr zuwartet, um ausstehende Löhne geltend zu machen, verliert deshalb den Anspruch auf Insolvenzenschädigung (Urteil des EVG vom 4. Juli 2002, C 39/02). Die Arbeitnehmenden müssen also sehr rasch und konkret gegen ihren Arbeitgeber vorgehen, d.h. die offenen Lohnforderungen auf dem Vollstreckungsweg unmissverständlich einfordern. Tun sie dies nicht, verlieren sie wegen Verletzung der Schadenminderungspflicht ihren Anspruch auf Insolvenzenschädigung (AVIG-Praxis IE, Januar 2022, B37).

3.5 Im Urteil vom 29. August 2011, 8C\_329/2008, bestätigte das Bundesgericht seine Rechtsprechung und führte in E. 3.2 aus, dass es für die Erfüllung der Schadenminderungspflicht grundsätzlich nicht genügt, wenn Lohnausstände lediglich mündlich gemahnt werden. Es gibt zwar keine gesetzliche Verpflichtung, während des laufenden Arbeitsverhältnisses schriftlich gegen den Arbeitgeber vorzugehen, es ist aber eine offenkundige Tatsache, dass Schuldner oftmals erst unter Druck einer schriftlichen Aufforderung ihren Zahlungspflichten nachkommen. Dies gilt beispielsweise, wenn eine langandauernde, das heisst über zwei bis drei Monate hinaus andauernde Nichterfüllung der vertraglichen Verpflichtung des Arbeitgebers zur Diskussion steht; wenn überhaupt keine, also auch keine Akontoo oder Teilzahlung erfolgt ist; wenn aus der Sicht des Versicherten nicht mit guten Gründen damit gerechnet werden kann, dass sich bald eine Besserung der Situation ergibt oder wenn nicht andere, im Einzelfall verständliche Gründe vorliegen, die ein vorläufiges Zuwarten mit zielgerichteten Schritten aus objektiver Sicht verständlich erscheinen lassen (Urteil des Bundesgerichts vom 18. Oktober 2017, 8C\_573/2017, E. 2 mit Hinweis auf die Urteile vom 29. August 2011, 8C\_66/2011, E. 4.2 und vom 23. Oktober 2009, 8C\_682/2009, E. 4, veröffentlicht in ARV 2010 S. 46).

4.1. Der Beschwerdeführer hat am 1. August 2021 seine Tätigkeit bei der B. AG (in Liquidation) aufgenommen. In der Folge richtete diese ihm für die Monate August 2021 und September 2021 den vertraglich vereinbarten Lohn aus. Ab Oktober 2021 hat der Beschwerdeführer seinen Lohn nicht mehr bekommen und auch keinerlei Zahlungen in Form von Akontoo oder Teilzahlungen erhalten. Der Arbeitsvertrag wurde sodann am 26. November 2021 durch die Arbeitgeberin per 31. Januar 2022 aufgelöst. Im Antrag auf Insolvenzenschädigung vom 9. März 2022 machte der Beschwerdeführer eine Gesamtforderung in der Höhe von Fr. 27'000.-- geltend (Löhne der Monate Oktober 2021 bis Januar 2022 von je Fr. 6'000.-- und einen anteilmässigen 13. Monatslohn von Fr. 500.-- pro Monat). Die Erheblichkeit der Lohnausstände ist dabei ohne weiteres zu bejahen. Fraglich ist jedoch, ob der Beschwerdeführer seine Schadenminderungspflicht im Sinne von Art. 55 Abs. 1 AVIG (vgl. E. 3.4) erfüllt hat.

4.2.1. Gemäss der Einsprache vom 25. Mai 2022 habe der Beschwerdeführer am 22. Oktober 2022 (recte: 2021) und am 22. November 2022 (recte: 2021) das Gespräch mit dem Geschäftsführer gesucht. Am 25. Oktober 2022 (recte: 2021), am 29. November 2022 (recte: 2021) und am 30. November 2022 (recte: 2021) sei er dann jeweils nicht zur Arbeit

erschienen. Erst auf Drängen des Arbeitgebers habe er seine Tätigkeit wieder aufgenommen. Weiter weist der Beschwerdeführer in der Beschwerde vom 15. Juli 2022 darauf hin, dass die B. AG (in Liquidation) dann von der C. AG übernommen worden sei. In diesem Zusammenhang seien auch die Debitorenausstände und Auftragsreserven dokumentiert worden. Er habe jederzeit Einsicht in diese Unterlagen gehabt. Gestützt darauf sei er der Ansicht gewesen, dass die offenen Lohnforderungen jederzeit hätten bezahlt werden können. Es habe sich dann aber herausgestellt, dass die Übergabebilanz, welche einen integrierenden Bestandteil des Kaufvertrags gebildet habe, nicht den tatsächlichen Gegebenheiten entsprochen habe. Trotzdem habe er immer wieder auf die fehlenden Lohnzahlungen aufmerksam gemacht, was auch aus den Sitzungsprotokollen der Mitarbeitergespräche ersichtlich sei. Es sei offensichtlich, dass er nach Treu und Glauben davon ausgehen könne, dass die ausgewiesenen Debitorenzahlungen jederzeit eintreffen würden und somit daraufhin auch die Lohnzahlungen hätten getätigt werden können. Aber auch diese Debitorenzahlungen seien fingiert gewesen. Der Beschwerdeführer habe den neuen Besitzer versucht zu unterstützen, um die fehlenden Zahlungen einzutreiben. Die Insolvenzenschädigung sei später beantragt worden, weil auch die Konkurseröffnung erst im Februar 2022 erfolgt sei. 4.2.2. Weiter finden sich in den Unterlagen zwei Aktennotizen von Mitarbeitersitzungen der B. AG (in Liquidation). An der Sitzung vom 11. Oktober 2021 wurden danach die offenen Lohnforderungen thematisiert. Es wurde festgehalten, dass der Beschwerdeführer und seine Arbeitskollegin eine Aussprache aufgrund der zu diesem Zeitpunkt teilweise ausstehenden Lohnzahlungen vom September 2021 verlangt hätten. Beide hätten ein Weiterarbeiten unter der Voraussetzung, dass die Löhne nicht bezahlt werden können, als nicht akzeptabel bezeichnet. Es sei ihnen vom Geschäftsführer erklärt worden, dass nun zuerst die offenen Debitoren eingetrieben werden müssten. Sobald er das Geld erhalten habe, würden auch die ausstehenden Löhne bezahlt. Der Lohn für den Monat September 2021 sei dem Beschwerdeführer in der Folge ratenweise ausbezahlt worden. Danach seien jedoch keine Lohnzahlungen der Arbeitgeberin mehr eingegangen. Anlässlich der zweiten Sitzung vom 6. Dezember 2021 habe sich der Verwaltungsratspräsident wiederum für die ausgebliebenen Lohnzahlungen entschuldigt und angemerkt, dass es aufgrund einer falschen Bilanz nicht möglich sei, die noch offenen Debitoren einzutreiben. Er werde den Mitarbeitenden deshalb auf Ende Monat kündigen müssen. 4.2.3 Dazu ist zunächst festzustellen, dass die Aktennotiz über die zweite Mitarbeitersitzung vom 6. Dezember 2022 betreffend die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Beschwerdeführer und der Arbeitgeberin per Ende Monat aus chronologischer Sicht keinen Sinn ergibt, wurde dieses doch bereits 10 Tage zuvor aufgelöst (vgl. oben E. 4.1). Weiter ist nicht verifizierbar, ob der Beschwerdeführer die Arbeit tatsächlich tageweise niedergelegt hat. Gemäss seinen Angaben in der Beschwerde vom 15. Juli 2022 habe er die Arbeit erstmals im Dezember 2021 niedergelegt. Diese Aussage steht jedoch im Widerspruch zur Einsprache, wonach er bereits am 25. Oktober 2022 (recte: 2021), am 29. und am 30. November 2022 (recte: 2021) nicht zur Arbeit erschienen sei. Bereits zum Zeitpunkt der beiden letzten vorgenannten Arbeitsniederlegungen war demnach die Kündigung ausgesprochen. Er war dann auch darüber informiert, dass sich die Arbeitgeberin in einer wirtschaftlichen Schiefelage befindet und er konkret mit weiteren Lohnverlusten rechnen musste. Es leuchtet unter diesen Umständen nicht ein, weshalb er trotzdem auf weitere Lohnzahlungen hoffte und mit der Einleitung weiterer Schritte, wie z.B. einer Betreibung, zuwartete. Ab diesem Zeitpunkt ist seine Zurückhaltung nicht mehr nachvollziehbar. Den Antrag auf Insolvenzenschädigung

stellte er erst über 5 Monate nach dem ersten Lohnausstand, obwohl die Arbeitgeberin bereits früh nach Beginn des Arbeitsverhältnisses des Beschwerdeführers nicht mehr in der Lage war, den Lohn zu bezahlen. Er hatte somit allen Grund, bereits während des Arbeitsverhältnisses an der Zahlungsfähigkeit der Arbeitgeberin zu zweifeln. Vor dem Hintergrund, dass der Beschwerdeführer seit Oktober 2021 keinen Lohn mehr bekommen hatte und nachweislich seit Ende November 2021 von der finanziellen Schieflage wusste, hätte er weitere Schritte zur Lohnneinforderung unternehmen müssen. 4.2.4 Somit ist in Bezug auf die Lohnausstände während der Anstellung in der B. AG (in Liquidation) festzustellen, dass keinerlei aktive Lohnneinforderungen durch den Beschwerdeführer belegt sind. Lediglich mit der tageweisen (nicht belegten) Arbeitsniederlegung und den mündlichen Ermahnungen ist der Schadenminderungspflicht jedoch nicht Genüge getan. Es wäre mindestens eine schriftliche Mahnung oder eine Betreibung erforderlich gewesen. Dass der Beschwerdeführer bis nach dem Konkursverfahren mit weiteren Schritten zugewartet hat, ist nicht nachvollziehbar. Er hätte konsequent und kontinuierlich die Lohnforderung weiterverfolgen müssen, damit ein Anspruch auf Insolvenzenschädigung bestanden hätte (Urteil des Bundesgerichts vom 21. April 2022, 8C\_814/2021, E. 2.2). Indem er aber während längerer Zeit seine Lohnforderungen nicht mit der nötigen Deutlichkeit verfolgte, ist von mangelndem Interesse daran auszugehen. Dadurch verlor er aber auch seine Schutzbedürftigkeit und –würdigkeit. In diesem Zusammenhang ist ohnehin daran zu erinnern, dass sich die Arbeitnehmenden gemäss Rechtsprechung des Bundesgerichts gegenüber dem Arbeitgeber so verhalten müssen, als ob es das Institut der Insolvenzenschädigung gar nicht gäbe (Urteil des Bundesgerichts vom 7. Oktober 2020, 8C\_408/2020, E. 3 mit Hinweis). Dies hat der Beschwerdeführer mit seinem langen Zuwarten jedoch nicht getan, weshalb er seinen Anspruch auf Insolvenzenschädigung unter diesem Aspekt verloren hat.

## **E. 5**

Zusammenfassend ergibt sich, dass der Beschwerdeführer seine ausstehenden Lohnforderungen weder frühzeitig genug noch mit genügendem Nachdruck verfolgt und eingefordert hat. Die Ablehnung seines Anspruchs auf Insolvenzenschädigung durch die Beschwerdegegnerin ist deshalb nicht zu beanstanden. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 30. Juni 2022 erweist sich als rechtens und die dagegen gerichtete Beschwerde ist abzuweisen.

## **E. 6**

Gemäss Art. 61 lit. f bis ATSG ist das Verfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Sieht das Einzelgesetz keine Kostenpflicht vor, kann das Gericht einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, Gerichts-kosten auferlegen. Da das AVIG keine Kostenpflicht vorsieht und sich die Parteien weder mutwillig noch leichtsinnig verhalten haben, sind für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird keine Parteientschädigung zugesprochen (Art. 61 lit. g ATSG). Demgemäss wird e r k a n n t : 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben. 3. Eine Parteientschädigung wird nicht zugesprochen.

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