

BL_GERICHTE 720 22 298 / 255 vom 9. November 2023

BL Gerichte, 2023-11-09, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_720 22 298 _ 255](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_720_22_298_255)

FR: BL_GERICHTE 720 22 298 / 255 du 9 novembre 2023

IT: BL_GERICHTE 720 22 298 / 255 del 9 novembre 2023

Regeste

Ablehnung des Rentenanspruchs einer 56-jährigen versicherten Person mit somatischen Beeinträchtigungen gestützt auf ein verwaltungsexternes Gutachten; Prüfung der Frage der verwertbaren Restarbeitsfähigkeit; kein leidensbedingter Abzug vom Tabellenlohn

Erwägungen

E. 1

Gemäss den Art. 56 und 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 kann gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Örtlich zuständig ist nach Art. 58 ATSG das Gericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit der Beschwerdeerhebung Wohnsitz hat. Laut Art. 100 Abs. 3 AVIG kann der Bundesrat die örtliche Zuständigkeit des kantonalen Versicherungsgerichts für den Bereich der Arbeitslosenversicherung in Abweichung von Art. 58 ATSG regeln. Auf der Grundlage dieser Delegationsnorm hat der Bundesrat Art. 128 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 erlassen, wonach sich die Zuständigkeit des kantonalen Versicherungsgerichts sinngemäss nach Art. 119 AVIV richtet. Gemäss dieser Norm bestimmt sich die örtliche Zuständigkeit für den Bereich der Insolvenzenschädigung nach dem Ort des zuständigen Betreibungs- und Konkursamtes (Art. 119 Abs. 1 lit. d AVIV). Vorliegend ist für das Konkursverfahren über die D. GmbH in Liquidation das Konkursamt Basel-Landschaft zuständig, weshalb die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts Basel-Landschaft 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 vom 16. Mai 2023 ist demnach einzutreten.

E. 2

Streitig und zu prüfen ist, ob die Arbeitslosenkasse zu Recht den Anspruch des Beschwerdeführers auf Insolvenzenschädigung für entgangene Lohnzahlungen abgelehnt hat. 3.1 Vorab ist auf folgende Verfahrensgrundsätze hinzuweisen: Das sozialversicherungsrechtliche Verwaltungs- und Verwaltungsgerichtsverfahren ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben Versicherungsträger und Gerichte von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen (BGE 138 V 218 E. 6 mit weiteren Hinweisen; Art. 43 Abs. 1 und Art. 61 lit. c ATSG). Im Sozialversicherungsprozess tragen die Parteien in der Regel eine

Beweislast nur insofern, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes aufgrund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 138 V 218 E. 6 mit Hinweisen).

3.2 Das Kantonsgericht besitzt in Sozialversicherungssachen die vollständige Überprüfungsbefugnis und ist in der Beweiswürdigung frei (§ 57 VPO in Verbindung mit Art. 61 Satz 1 ATSG; Art. 61 lit. c ATSG). Die Verwaltung als verfügende Instanz und im Beschwerdefall das Gericht dürfen eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind (vgl. René Rhinow / Heinrich Koller / Christina Kiss / Daniela Thurnherr / Denise Brühl - Moser, Öffentliches Prozessrecht, 4. Auflage, Basel 2021, N 999). Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen (vgl. Cristina Schiavi, in: Basler Kommentar ATSG, Frésard-Fellay/Klett/Leuzinger [Hrsg.], Basel 2020, N 11 zu Art. 43; BGE 144 V 427 E. 3.2). Die blossе Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt diesen Beweisanforderungen nicht. Es ist vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die das Gericht von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (vgl. BGE 144 V 427 E. 3.2, 138 V 218 E. 6 mit diversen Hinweisen).

4.1 Laut Art. 51 Abs. 1 AVIG haben beitragspflichtige Arbeitnehmende von Arbeitgeberinnen und 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). 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 (BGE 114 V 56 E. 3c).

4.2 Gemäss 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. Diese Bestimmung bezieht sich dem Wortlaut nach 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. 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 (Urteil des Bundesgerichts vom 21. April 2022, 8C_814/2021, E. 2.2). Grobfahrlässig handelt, wer eine elementare Vorsichtsmassnahme missachtet bzw. das ausser Acht lässt, was jedem verständigen Menschen in gleicher Lage und unter gleichen Umständen als beachtlich hätte einleuchten müssen, um eine nach dem natürlichen Lauf der Dinge voraussehbare Schädigung der Versicherung zu vermeiden (Urteil des Bundesgerichts vom 18. Januar 2011, 9C_330/2010, E. 3.2 mit Verweis auf BGE 119 II 443 E. 2a). Dem Erfordernis der Verhältnismässigkeit

ist mit dem Ausmass der von den Arbeitnehmenden zu erwartenden Vorkehrungen Rechnung zu tragen (Urteil des Bundesgerichts vom 21. April 2022, 8C_814/2021, E. 2.2 mit Hinweisen). 4.3 Das Ausmass der vorausgesetzten Schadenminderungspflicht richtet sich nach den jeweiligen Umständen des Einzelfalls. Von Arbeitnehmenden wird zwar in der Regel nicht verlangt, dass sie bereits während des bestehenden Arbeitsverhältnisses gegen Arbeitgebende Betreibung einleiten oder eine Klage einreichen. Sie haben jedoch ihre Lohnforderung in eindeutiger und unmissverständlicher Weise geltend zu machen. Zu weitergehenden Schritten sind Arbeitnehmende dann gehalten, wenn es sich um erhebliche Lohnausstände handelt und sie konkret mit einem Lohnverlust rechnen müssen. Denn es geht auch für die Zeit vor der Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht an, dass Arbeitnehmende ohne hinreichenden Grund während längerer Zeit keine rechtlichen Schritte zur Realisierung erheblicher Lohnausstände unternehmen, obschon sie konkret mit dem Verlust der geschuldeten Gehälter rechnen müssen. Insgesamt sollen sich Arbeitnehmende gegenüber den Arbeitgebenden so verhalten, als ob es das Institut der Insolvenzenschädigung nicht gäbe. Dieses Erfordernis lässt ein längeres Untätigsein nicht zu (Urteil des Bundesgerichts vom 29. April 2020, 8C_820/2019, E. 4.3.1 mit zahlreichen Hinweisen). Nach der Rechtsprechung signalisieren Arbeitnehmende deshalb mangelndes Interesse, wenn sie gegenüber dem Arbeitgeber während längerer Zeit keine Anstalten treffen, ihrer Lohnforderung mit hinreichender Deutlichkeit Ausdruck zu verleihen. Dadurch verlieren sie auch gegenüber der Arbeitslosenversicherung ihre Schutzbedürftigkeit und Schutzwürdigkeit (Urteil des Bundesgerichts vom 21. April 2022, 8C_814/2021, E. 2.2). 4.4 Nach konstanter Rechtsprechung genügt es für die Erfüllung der Schadenminderungspflicht in der Regel nicht, wenn Lohnausstände lediglich mündlich gemahnt werden. Dies gilt beispielsweise, wenn es um eine lang andauernde, d.h. über zwei bis drei Monate hinaus andauernde Nichterfüllung der vertraglichen Verpflichtung des Arbeitgebers geht; wenn überhaupt keine, also auch keine Akontoober Teilzahlung erfolgt; wenn aus der Sicht der versicherten Person nicht mit guten Gründen damit gerechnet werden kann, dass sich bald eine Besserung der Situation ergibt, und wenn nicht andere, im Einzelfall verständliche Gründe vorliegen, die ein Zuwarten mit zielgerichteten Schritten aus objektiver Sicht verständlich erscheinen lassen (Urteil des Bundesgerichts vom 29. August 2011, 8C_61/2011, E. 4.2 mit Hinweis). 4.5 In seiner Rechtsprechung konkretisierte das Bundesgericht, ab welchem Zeitpunkt es beim Zuwarten mit Vollstreckungshandlungen eine Verletzung der Schadenminderungspflicht als gegeben ansieht. Das Bundesgericht verneinte in Fällen, in denen mit schadensmindernden Handlungen ein bis zwei Monate zugewartet wurde, ein schweres Verschulden (Urteile des Bundesgerichts vom 23. September 2013, 8C_356/2013, E. 4.1, und vom 7. Oktober 2020, 8C_408/2020, E. 5.2). Ebenso wenig beanstandete das Bundesgericht ein Zuwarten von drei Monaten vom Ausbleiben der geschuldeten Lohnzahlung bis zur schriftlichen Geltendmachung als schweres Verschulden (Urteil des Bundesgerichts vom 4. November 2008, 8C_643/2008, E. 4). In Fallkonstellationen, in welchen während mehr als drei Monaten die Lohnausstände nicht eingefordert wurden, ging das Bundesgericht in der Regel von einer Verletzung der Schadenminderungspflicht aus, insbesondere wo es sich um massgebliche Lohnausstände handelte und die versicherte Person von der Gefährdung der Ansprüche aufgrund der finanziellen Situation der Arbeitgeberin wusste (vgl. das Urteil des Bundesgerichts vom 18. November 2013, 8C_66/2013, E. 4.3).

E. 5

Der vorliegenden Streitsache liegt folgender Sachverhalt zu Grunde: Der Beschwerdeführer war ab 1. Februar 2021 in einem 100%-Pensum als Kundenberater/Spezialist bei der C. GmbH (ab März 2022: D. GmbH) angestellt, wobei gemäss dem Arbeitsvertrag vom 30. Oktober 2020/29. Januar 2021 ein jährlicher Bruttolohn von Fr. 98'800.-- vereinbart wurde (act. 23-25). Mit Schreiben vom 1. Juli 2021 kündigte der Beschwerdeführer das Arbeitsverhältnis per 31. August 2021 (vgl. Kündigungsbestätigung vom 5. Juli 2021; act. 26). Mit eingeschriebenem Brief vom 4. November 2021 forderte er die ehemalige Arbeitgeberin auf, ausstehende Lohnforderungen im Betrag von Fr. 18'330.20 innerhalb von 10 Tagen zu überweisen. Gleichzeitig drohte er im Unterlassungsfall die Betreuung sowie eine arbeitsrechtliche Klage an (act. 13). In einem weiteren eingeschriebenen Brief an die ehemalige Arbeitgeberin vom 22. November 2021 stellte er fest, dass keine Zahlung erfolgt sei. Gleichzeitig bot er Hand für ein Gespräch und drohte wiederholt an, rechtliche Schritte einzuleiten (act. 11). Am 28. Januar 2022 reichte der Beschwerdeführer beim Zivilkreisgericht Basel-Landschaft ein Schlichtungsgesuch ein. Darin gab er an, dass es seit Beginn des Arbeitsverhältnisses Unklarheiten und Schwierigkeiten mit den Lohnzahlungen gegeben habe (act. 14-16). Zudem stellte er am 31. Januar 2022 ein Betreibungsbegehren über die offenen Lohnforderungen (act. 21). Der Zahlungsbefehl wurde der D. GmbH am 25. Februar 2022 zugestellt (act. 92-93). Die Klagbewilligung datiert vom 6. April 2022 (act. 18) und das Fortsetzungsbegehren vom 4. April 2022 (act. 91). Am 10. August 2022 stellte der Beschwerdeführer bei der Arbeitslosenkasse Antrag auf Insolvenzenschädigung im Gesamtbetrag von Fr. 18'330.20 (act. 8-9). Die Konkursandrohung erfolgte am 18. August 2022 (act. 74-75) und das Konkursbegehren am 29. September 2022 (act. 76-79). Gemäss Handelsregisterauszug wurde mit Entscheid der Gerichtspräsidentin des Zivilkreisgerichts Basel-Landschaft vom 22. Dezember 2022 die D. GmbH aufgelöst und ihre Liquidation nach den Vorschriften über den Konkurs gemäss Art. 819 i.V.m. Art. 731b Abs. 1 bis Ziff. 3 OR angeordnet. Mit Verfügung vom 18. April 2023 eröffnete der Konkursrichter des Zivilkreisgerichts Basel-Landschaft mit Wirkung ab 18. April 2023 über die bereits aufgelöste Gesellschaft den Konkurs. Mit Verfügung des Konkursrichters des Zivilkreisgerichts Basel-Landschaft vom 12. Juli 2023 wurde das Konkursverfahren mangels Aktiven eingestellt.

6.1 Die Arbeitslosenkasse verneinte einen Anspruch auf Insolvenzenschädigung. Begründend hielt sie fest, dass keiner der anspruchsauslösenden Tatbestände im Sinne von Art. 51 Abs. 1 lit. a-c AVIG erfüllt sei. Es treffe zu, dass ein Entschädigungsanspruch nicht nur dann bestehe, wenn während bestehendem Arbeitsverhältnis der Konkurs eröffnet werde, sondern auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Insolvenz der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers beendet werde, sich die Eröffnung des Konkurses aber aus Gründen verzögere, die die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht zu vertreten habe. Diesfalls müsse aber die versicherte Person im Rahmen ihrer Schadenminderungspflicht alles Zumutbare unternehmen, um ihre Ansprüche gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zu wahren. Vorliegend habe der Beschwerdeführer das Arbeitsverhältnis nicht wegen Insolvenz der Arbeitgeberin, sondern aus Gründen der persönlichen und beruflichen Entwicklung gekündigt. Damals habe keine offensichtliche Überschuldung der ehemaligen Arbeitgeberin bestanden. Zudem habe der Beschwerdeführer erst zwei Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die ausstehenden Lohnforderungen geltend gemacht. Damit sei er seiner Schadenminderungspflicht gemäss Art. 55 Abs. 1 AVIG nicht rechtsgenügend nachgekommen.

6.2. Demgegenüber stellte sich der Beschwerdeführer auf den Standpunkt, dass ungerechtfertigte Kurzarbeitsabzüge vom Lohn dazu geführt hätten, dass ihm nicht

genügend finanzielle Mittel zum Leben geblieben seien. Aus diesem Grund habe er die Stelle gekündigt. Es habe bereits ab der ersten Lohnauszahlung Diskussionen gegeben. Seine ehemalige Arbeitgeberin habe ihm aber beschieden, dass mit den Gehaltszahlungen "alles in Ordnung sei". Darauf habe er zunächst vertraut. Nach seiner Kündigung habe die ehemalige Arbeitgeberin ein Gespräch über die ausstehenden Forderungen verweigert, weshalb er mit einem Briefwechsel eine aussergerichtliche Lösung angestrebt habe. Da er von der ehemaligen Arbeitgeberin hingehalten worden sei, habe er die Betreuung eingeleitet und beim Arbeitsgericht Klage eingereicht. Das als "Konkursreiterei" zu bezeichnende Verhalten der Organe der Arbeitgeberin, ihre Weigerung, amtliche Post entgegenzunehmen und die Verlegung des Wohnsitzes ins Ausland, habe ihn daran gehindert, weitere Massnahmen zur Schadenminderung vorzunehmen. Nicht zu folgen sei der Einschätzung der Beschwerdegegnerin, wonach die ehemalige Arbeitgeberin im Zeitpunkt der Vertragskündigung noch nicht überschuldet gewesen sei, zumal die erst 2022 in Betreuung gesetzten Sozialabgaben bereits 2021 fällig gewesen seien. Die ehemalige Arbeitgeberin habe gegenüber der Belegschaft bereits im Juli/August 2021 davon gesprochen, dass sie Konkurs anmelden müsse, wenn sie keine Kurzarbeitsentschädigung erhalte. Ferner sei die Filiale in Z. unter Entlassung aller Angestellten aus wirtschaftlichen Gründen aufgelöst worden, was ebenfalls eine Überschuldung indiziere. Schliesslich sei er am 4. November 2021 nicht zum ersten Mal an die ehemalige Arbeitgeberin gelangt. Vielmehr habe es bereits während dem Arbeitsverhältnis Diskussionen im Zusammenhang mit dem Lohn und den Lohnabrechnungen gegeben. Weil diese nicht bereit gewesen sei, die Unterlagen offen zu legen, habe er sich im April 2021 an das KIGA gewandt, um zu klären, weshalb der Arbeitgeberin Kurzarbeit bewilligt werde, obwohl sie zusätzliches Personal anstelle. Er habe sich in keiner Weise grobfahrlässig verhalten, weshalb er Anspruch auf Insolvenzenschädigung habe.

E. 7

Aus den Akten ergibt sich, dass im Zeitpunkt des Antrags des Beschwerdeführers auf Insolvenzenschädigung über die D. GmbH kein Konkurs eröffnet worden war. Dieser erfolgte erst mit Verfügung des Präsidenten des Zivilkreisgerichts Basel-Landschaft vom 18. April 2023. Bei dieser Sachlage fällt als Grundlage für die vom Beschwerdegegner beantragte Insolvenzenschädigung Art. 51 Abs. 1 lit. b AVIG in Betracht, wonach – in sachlicher Hinsicht – ein Anspruch zu bejahen ist, wenn "der Konkurs nur deswegen nicht eröffnet wird, weil sich infolge offensichtlicher Überschuldung des Arbeitgebers kein Gläubiger bereit findet, die Kosten vorzuschüssen". Dies ist unter den Parteien unbestritten. Streitig ist, ob den Unterlagen konkrete Anhaltspunkte zu entnehmen sind, welche für die offensichtliche Überschuldung der ehemaligen Arbeitgeberin sprechen. Zu beachten ist, dass der Anspruch auf Integritätsentschädigung nicht die Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses voraussetzt (BGE 127 V 191). Daher ist nicht entscheidend, ob die ehemalige Arbeitgeberin im Zeitpunkt der Vertragskündigung am 1. Juli 2021 überschuldet war. Aus dem aktenkundigen Betreibungsregister vom 5. Oktober 2022 (act. 69-71) ergibt sich, dass gegen die D. GmbH im Zeitraum vom 30. November 2020 bis 7. September 2022 diverse Betreibungen eingeleitet worden waren, wobei bei dreien Rechtsvorschlag erhoben worden war. Zudem bestanden sieben nicht getilgte Verlustscheine gemäss Art. 115 des Bundesgesetzes über Schuldbetreibung und Konkurs (SchKG) vom 11. April 1889 im Gesamtbetrag von Fr. 24'614.50. Aufgrund der vorliegenden Unterlagen ist fraglich ob das Erfordernis einer offensichtlichen Überschuldung im Sinne von Art. 51 Abs. 1 lit. b AVIG erfüllt war. Diese

Frage kann aber letztlich offen bleiben, denn selbst wenn das Kriterium einer offensichtlichen Überschuldung der ehemaligen Arbeitgeberin bejaht würde, müsste der Leistungsanspruch des Beschwerdeführers wegen Verletzung der ihm obliegenden Schadenminderungspflicht verneint werden, wie sich aus den nachstehenden Ausführungen ergibt. 8.1 Wie in Erwägung 4.2 hiervoor ausgeführt, bildet Art. 55 Abs. 1 AVIG Ausdruck der allgemeinen Schadenminderungspflicht, welche auch dann Platz greift, wenn – wie hier – das Arbeitsverhältnis vor der Konkurseröffnung aufgelöst wird. Eine Leistungsverweigerung infolge Verletzung der Schadenminderungspflicht im Sinne dieser Bestimmung 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 (vgl. Urteile des Bundesgerichts vom 29. April 2020, 8C_820/2019, E. 4.3.1 und vom 9. Februar 2016, 8C_748/2015, E. 3.2). Vor dem Hintergrund der persönlichen Situation des Beschwerdeführers und den besonderen Umständen während der Corona-Pandemie ist verständlich, dass er zunächst das persönliche Gespräch mit der Arbeitgeberin suchte. Zudem ist nachvollziehbar, dass er nicht bereits während des bestehenden Arbeitsverhältnisses gegen sie Betreuung einleitete oder eine Klage einreichte. Da es aber seinen eignen Angaben zufolge bereits während des Arbeitsverhältnisses Diskussionen betreffend die Gehaltszahlungen gab, hätte er die Arbeitgeberin bereits während der Dauer des Arbeitsverhältnisses in eindeutiger und unmissverständlicher Weise zur Lohnzahlung auffordern müssen. Dabei ist zu beachten, dass es nach der Rechtsprechung für die Erfüllung der Schadenminderungspflicht in der Regel nicht genügt, wenn Lohnausstände lediglich mündlich gemahnt werden (vgl. E. 4.4 hiervoor). Dies gilt vorliegend umso mehr, als es sich um erhebliche von Monat zu Monat anwachsende Lohnausstände handelte und die Gespräche mit der ehemaligen Arbeitgeberin ergebnislos blieben. Dass der Beschwerdeführer bereits während der Dauer des Arbeitsverhältnisses davon ausging, dass die Gehaltszahlungen zu tief waren, erschliesst sich aus den Angaben in der Beschwerde, wonach bereits die erste Lohnabrechnung zu Diskussionen führte und der Tatsache, dass er sich bereits im April 2021 an das KIGA wandte. Bei dieser Sachlage hätte der Beschwerdeführer die ehemalige Arbeitgeberin bereits während der Dauer des Arbeitsverhältnisses, spätestens aber nach seiner Kündigung am 1. Juli 2021, in Bezug auf die Lohnausstände in eindeutiger und unmissverständlicher Weise schriftlich mahnen müssen, was er jedoch unterliess. Die Erkundigungen beim KIGA zu den Kurzarbeitsabzügen und die eingeholte Rechtsberatung beim Zivilkreisgericht sind unter dem Titel der Schadenminderung ungenügend, handelte es sich dabei doch lediglich um Beschaffung von Informationen und nicht um Schritte zur Durchsetzung der ausstehenden Lohnforderungen. Verlässliche Hinweise darauf, dass der Beschwerdeführer wegen sprachlicher und rechtlicher Unbeholfenheit oder wegen eines unzutreffenden Verhaltens von Behörden nicht in der Lage gewesen wäre, rechtzeitig die erforderlichen Vorkehren zur Realisierung seiner Lohnforderungen zu unternehmen, sind weder ersichtlich noch substantiiert dargetan. Im Gegenteil lassen seine Erkundigungen beim KIGA und beim Zivilkreisgericht darauf schliessen, dass er durchaus in der Lage gewesen wäre, sich die nötige resp. geeignete Unterstützung zu beschaffen. Damit kam er den strengen bundesgerichtlichen Anforderungen an seine Schadenminderungspflicht während der Dauer des Arbeitsverhältnisses selbst unter Berücksichtigung seiner persönlichen Situation, des Verhaltens der ehemaligen Arbeitgeberin und der besonderen Umstände

während der Corona-Pandemie nur ungenügend nach, weshalb ein grobes Versäumnis zu bejahen ist. 8.2 Dies gilt auch für die Zeit nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Es steht fest, dass der Beschwerdeführer erst am 28. Januar 2022 – mithin 5 Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. August 2021 – ein Schlichtungsgesuch beim Zivilkreisgericht Basel-Landschaft einreichte und zudem am 31. Januar 2022 ein Betreibungsbegehren über die offenen Lohnforderungen einleitete. Dass er daran gehindert worden wäre, bereits nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 31. August 2021 konkrete rechtliche Schritte gegen die ehemalige Arbeitgeberin einzuleiten, ist weder ersichtlich noch von ihm nachvollziehbar dargetan. Zudem war die ehemalige Arbeitgeberin erst Ende Januar 2022 nicht mehr erreichbar. Ein Verhalten der Behörden resp. des Nachorgans der Arbeitgeberin, welches die Möglichkeit des Beschwerdeführers zur ordnungs- und zeitnahen Wahrung seiner Ansprüche eingeschränkt oder gar verunmöglicht hätte, ergibt sich weder aus seinen Vorbringen noch aus den vorliegenden Akten. Bei dieser Sachlage ist der Beschwerdegegnerin darin beizupflichten, dass der Beschwerdeführer seine Ansprüche nicht innert angemessener Frist mit hinreichender Konsequenz geltend machte. Sein langes Zuwarten verletzt unter diesen Umständen die Schadenminderungspflicht. Dies gilt umso mehr, als es eigenen Angaben zufolge bereits während des Arbeitsverhältnisses mehrfach Diskussionen im Zusammenhang mit dem Lohn und den Lohnabrechnungen gab. Zudem hätte er aufgrund des bisherigen unkooperativen Verhaltens der ehemaligen Arbeitgeberin und der erfolglos gebliebenen Mahnung vom 4. November 2021 davon ausgehen müssen, dass nur konkrete rechtliche Schritte zur Eintreibung des ausstehenden Lohns hätten führen können (Urteil des Bundesgerichts vom 17. April 2018, 8C_151/2018, E. 5). Zu beachten ist dabei auch die Erfahrungstatsache, dass die Wahrscheinlichkeit eines Lohnverlusts mit dem Zeitablauf stetig zunimmt (Urteile des Bundesgerichts vom 19. Juni 2019, 8C_85/2019, E. 4.3 und vom 29. August 2011, 8C_66/2011, E. 4.3). Daher ist die 5-monatige Untätigkeit des Beschwerdeführers nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses als grobfahrlässig zu qualifizieren, was als eine Verletzung der Schadenminderungspflicht im Sinne von Art. 55 Abs. 1 AVIG zu qualifizieren ist. 8.3 Nach dem Gesagten bemühte sich der Beschwerdeführer sowohl während des noch laufenden Arbeitsverhältnisses, als auch nach dessen Beendigung zu wenig um die Geltendmachung der ausstehenden Lohnforderungen. Damit verletzte er seine Schadenminderungspflicht. Demzufolge verneinte die Beschwerdegegnerin einen Anspruch des Beschwerdeführers auf Insolvenzenschädigung zu Recht. Inwiefern ihr Vorgehen fehlerhaft oder gegen Verfahrensregeln verstossen haben soll, ist nicht nachvollziehbar. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 4. April 2023 ist demnach im Ergebnis nicht zu beanstanden und die dagegen erhobene Beschwerde deshalb abzuweisen.

E. 9

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, Gerichtskosten 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. Eine Parteientschädigung wird nicht ausgerichtet. 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 ausgerichtet.

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