

NW_GERICHTE SV 24 25 vom 17. Februar 2025

NW Gerichte, 2025-02-17, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/nw_gerichte_SV 24 25](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/nw_gerichte_SV_24_25)

FR: NW_GERICHTE SV 24 25 du 17 février 2025

IT: NW_GERICHTE SV 24 25 del 17 febbraio 2025

Erwägungen

E. 1

Vorliegend handelt es sich um eine Streitsache nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG; SR 837.0). Gemäss Art. 1 Abs. 1 AVIG in Verbindung mit Art. 56 Abs. 1 und 57 ATSG (SR 830.1) sowie § 10 Abs. 2 EV AVIG (Einführungsverordnung zum Arbeitslosenversicherungsgesetz; NG 744.1) ist die sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Verwaltungsgerichts zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde sachlich zuständig. Die örtliche Zuständigkeit des Gerichts ergibt sich aus Art. 128 Abs. 1 sowie Art. 119 Abs. 1 lit. d AVIV (SR 837.02). Der Beschwerdeführer ist durch den angefochtenen Entscheid berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung, sodass er im Sinne von Art. 59 ATSG beschwerdelegitimiert ist. Die Beschwerde wurde form- und fristgerecht erhoben (Art. 60 und 61 ATSG), womit auf die Beschwerde einzutreten ist.

E. 2

Strittig ist, ob der Beschwerdeführer einen Anspruch auf Insolvenzenschädigung für die Monate März und April 2023 hat.

E. 3.1

Gemäss Art. 51 Abs. 1 AVIG haben beitragspflichtige Arbeitnehmer von Arbeitgebern, die in der Schweiz der Zwangsvollstreckung unterliegen oder in der Schweiz Arbeitnehmer beschäftigen, Anspruch auf Insolvenzenschädigung, wenn gegen ihren 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 bereitfindet, die Kosten vorzuschüssen (lit. b), oder sie gegen ihren Arbeitgeber für Lohnforderungen das Pfändungsbegehren gestellt haben (lit. c). Die Insolvenzenschädigung deckt die Lohnforderungen für höchstens die letzten vier Monate des Arbeitsverhältnisses, für jeden Monat jedoch nur bis zum Höchstbetrag nach Art. 3 Abs. 2 AVIG (Art. 52 Abs. 1 Satz 1 AVIG). Die Insolvenzenschädigung ist eine Lohnausfallversicherung bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers. Sie setzt eine Lohnforderung der versicherten Person gegenüber dem insolventen Arbeitgeber voraus. Unter Lohnforderung im Sinne von Art. 52 Abs. 1 AVIG ist grundsätzlich der massgebende Lohn gemäss Art. 5 Abs. 2 AHVG

E. 3.2

Unverschuldete Arbeitsverhinderungen aus in der Person des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin liegenden Gründen (z.B. Krankheit, Unfall, Militär) sowie die in der fraglichen Zeitspanne bezogenen Ferien sind der geleisteten Arbeit gleichzustellen und deshalb über die Insolvenzenschädigung zu entschädigen. Voraussetzung ist jedoch, dass eine Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers besteht und die versicherte Person in der

massgebenden Zeitspanne die gesetzlichen oder vertraglichen Lohnersatzentlohnungen nicht erhalten hat. Trotz anderer Auffassung des Bundesgerichts (BGE 125 V 492) rechtfertigen sich diese Ausnahmen, weil in solchen Fällen die versicherte Person noch in einem Arbeitsverhältnis steht, d.h. weder rechtlich noch faktisch arbeitslos und damit auch nicht vermittlungsfähig ist (vgl. AVIG-Praxis IE, A5). Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist (z.B. befristeter Vertrag über längeren Zeitraum). Sind durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag nicht längere Zeitabschnitte bestimmt, so hat der Arbeitgeber im ersten Dienstjahr den Lohn für drei Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit zu entrichten, je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen (Art. 324a Abs. 1 und 2 OR [Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Fünfter Teil: Obligationenrecht; SR 220]). Die Dauer des Arbeitsverhältnisses von über drei Monaten, ab welcher der Lohnanspruch des Arbeitnehmers besteht, berechnet sich ab dem Tag der Arbeitsaufnahme (BGE 131 III 623, E. 2.3).

E. 3.3.1

Gemäss Art. 55 Abs. 1 Satz 1 AVIG muss die arbeitnehmende Person im Konkurs- oder Pfändungsverfahren alles unternehmen, um ihre Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber zu wahren, bis die Kasse ihr mitteilt, dass sie an ihrer Stelle in das Verfahren eingetreten ist. Sie muss die Insolvenzenschädigung zurückerstatten, soweit die Lohnforderung im Konkurs oder in der Pfändung abgewiesen oder aus Gründen nicht gedeckt wird, die sie absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt hat, ebenso soweit sie vom Arbeitgeber nachträglich erfüllt wird (Art. 55 Abs. 2 AVIG).

E. 3.3.2

Zieht eine Pflichtverletzung unter gewissen Umständen die Rückforderung der Insolvenzenschädigung nach sich, muss erst recht bereits deren Auszahlung verweigert werden können, wenn ein massgebliches Säumnis der versicherten Person vorliegt (URS BURGHERR, a.a.O., S. 163). 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 Konkursöffnung aufgelöst wird. Versicherte Personen müssen deshalb gemäss der bundesgerichtlichen Rechtsprechung nicht nur im Konkurs- und Pfändungsverfahren und nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses ihre Lohnansprüche innert nützlicher Frist geltend machen, sondern es obliegt ihnen in reduziertem Umfang bereits vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Schadenminderungspflicht, wenn der Arbeitgeber der Lohnzahlungspflicht nicht oder nur teilweise nachkommt und der Arbeitnehmende mit einem Lohnverlust zu rechnen hat. Eine Ablehnung der Insolvenzenschädigung infolge Verletzung der Schadenminderungspflicht im Sinne der zu Art. 55 Abs. 1 AVIG ergangenen Rechtsprechung setzt wie eine Rückerstattung bereits bezogener Insolvenzenschädigung nach Art. 55 Abs. 2 AVIG 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. Nach ständiger Rechtsprechung wird eine konsequente und kontinuierliche Weiterver- folgung der eingeleiteten Schritte gefordert, welche in einem der vom Gesetz geforderten zwangsvollstreckungsrechtlichen Stadien münden müssen, damit Anspruch auf Insolvenzent- schädigung besteht. Arbeitnehmende sollen sich gegenüber dem Arbeitgeber nämlich so ver- halten, als ob es das Institut der Insolvenzentschädigung gar nicht gäbe. Dieses Erfordernis

E. 3.3.3

Grobfahrlässig handelt, wer unter Verletzung der elementarsten Vorsichtsgebote das ausser Acht lässt, was jeder verständige Mensch in der gleichen Lage und unter den gleichen Um- ständen tun oder unterlassen würde, um eine nach dem natürlichen Lauf der Dinge voraus- sehbare Schädigung der Versicherung zu vermeiden (BGE 121 V 45 E. 3b; 114 V 190 E. 2a; URS BURGHER, a.a.O., S. 156). Das Ausmass der vorausgesetzten Schadenminderungs- pflicht richtet sich nach den jeweiligen Umständen des Einzelfalls, wobei eine Gesamtbetrach- tung der Bemühungen der versicherten Person Platz zu greifen hat (Urteil des Eidgenössi- schen Versicherungsgerichts (EVG) C 270/05 vom 6. Februar 2006 E. 3.1). Von den Arbeit- nehmenden wird zwar in der Regel nicht verlangt, dass sie bereits während des bestehenden Arbeitsverhältnisses gegen den Arbeitgeber Betreuung einleiten oder eine Klage einreichen. Sie haben jedoch ihre Lohnforderung gegenüber dem Arbeitgeber in eindeutiger und unmiss- verständlicher Weise geltend zu machen, sodass die Ernsthaftigkeit ihrer Lohnforderung klar erkennbar ist (ARV 2002 Nr. 30 S. 190; Urteil EVG C 367/2001 vom 12. April 2002). Zu wei- tergehenden Schritten ist die versicherte Person insbesondere dann gehalten, wenn es sich um erhebliche Lohnausstände handelt und sie konkret mit einem Lohnverlust rechnen muss. Sie darf nicht untätig zuwarten, bis der Arbeitgeber in Konkurs fällt. Denn es geht auch für die Zeit vor der Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht an, dass die versicherte Person ohne hinreichenden Grund während längerer Zeit keine rechtlichen Schritte zur Realisierung erheb- licher Lohnausstände unternimmt, obschon sie konkret mit dem Verlust der geschuldeten Geh- älter rechnen muss (vgl. Urteil EVG C 114/04 vom 14. Oktober 2004 E. 3.1 sowie Urteile des BGer 8C_79/2019 vom 21. Mai 2019 E. 3.2 mit Hinweis auf 8C_713/2011 vom 15. März 2012 E. 4.2.1). Insgesamt sollen sich Arbeitnehmende gegenüber dem Arbeitgeber so verhalten, als ob es das Institut der Insolvenzentschädigung nicht gäbe. Dieses Erfordernis lässt ein län- geres Untätig sein nicht zu. Entsprechend vermag auch das Interesse am Erhalt des Arbeits- platzes den Verzicht auf die Realisierung gefährdeter Lohnansprüche nicht zu rechtfertigen (Urteile des BGer 8C_820/2019 vom 29. April 2020 E. 4.3.1; 8C_79/2019 vom 21. Mai 2019 E. 3.2; 8C_66/2011 vom 29. August 2011 E. 2.2; URS BURGHER, a.a.O., S. 166 ff.; BARBARA KUPFER BUCHER, a.a.O., S. 328 ff.).

E. 3.3.4

Nach konstanter Rechtsprechung genügt es für die Erfüllung der Schadenminderungspflicht regelmässig nicht, Lohnausstände lediglich mündlich zu mahnen. Dies gilt beispielsweise, wenn es um eine lang andauernde, das heisst über zwei bis drei Monate hinaus andauernde Nichterfüllung der vertraglichen Verpflichtung des Arbeitgebers geht, wenn überhaupt keine, also auch keine Akonto- oder 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 (vgl. Urteile des BGer 8C_573/2017 vom 18. Oktober 2017 E. 2; 8C_61/2011 vom 29. August 2011 E. 4.2). Ist davon auszugehen, dass sich die Arbeitgeberin allein durch Mahnung nicht zur Bezahlung des Lohnausstandes veranlasst sehen würde, sind von der versicherten Person härtere Massnahmen zur Durchsetzung ihrer Ansprüche gefordert (BARBARA KUPFER BUCHER, a.a.O., S. 329). Der Schadenminderungspflicht nachkommen bedeutet also, dass die versicherte Person innert einer angemessenen Zeit unmissverständliche Zeichen (schriftliche Mahnung, Erwirkung eines Zahlungsbefehls etc.) setzen muss, aus denen die ernsthafte Absicht, die ausstehenden Löhne einzufordern, objektiv zu erkennen ist. Ein Anspruch auf Insolvenzenschädigung entfällt daher in der Regel, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin vor oder nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Lohnansprüche nicht innert nützlicher Frist geltend macht bzw. auf jegliches Vorgehen zur Realisierung gefährdeter Lohnansprüche verzichtet (vgl. Urteil EVG C 194/01 vom 15. Oktober 2001 E. 2b). Nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses muss die versicherte Person sehr rasch und sehr konkret gegen ihren Arbeitgeber vorgehen, das heisst die offenen Lohnforderungen auf dem Vollstreckungsweg unmissverständlich einfordern. Tut sie dies nicht, verliert sie wegen der Verletzung der Schadenminderungspflicht ihren Anspruch auf Insolvenzenschädigung (vgl. AVIG-Praxis IE, B37). Nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses sind die Anforderungen an die Schadenminderungspflicht – insbesondere auch in Bezug auf das zeitliche Kriterium des Tätigwerdens – streng zu beurteilen (vgl. Urteil EVG C 114/04 vom 14. Oktober 2004 E. 3.1). Dies rechtfertigt sich umso mehr, als es für die versicherte Person spätestens nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses keinen Grund mehr gibt, von einer Geltendmachung der Lohnausstände abzusehen und in diesem Zeitpunkt feststeht, dass die Lohnansprüche gefährdet sind (Urteil EVG C 270/05 vom 6. Februar 2006 E. 3.1; Praxis-AVIG IE, B38).

E. 5

■ 21 (SR 831.10) zu verstehen (URS BURGHERR, Die Insolvenzenschädigung, Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers als versichertes Risiko, Zürich/Basel/Genf 2004, S. 89; Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Weisung AVIG IE, Stand Juli 2024 [nachfolgend AVIG-Praxis IE], B14). Dabei darf die Kasse die Insolvenzenschädigung nur ausrichten, wenn die arbeitnehmende Person ihre Lohnforderung glaubhaft macht (Art. 74 AVIV; AVIG-Praxis IE, B15). Erscheinen Lohnforderungen unglaubhaft und können sie durch nichts gestützt werden, führt dies zur Ablehnung des Entschädigungsanspruchs (vgl. BARBARA KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Auflage 2019, Art. 51).

E. 5.1

Der Beschwerdeführer hat für die Monate März 2023 und April 2023 unstrittig keinen Lohn erhalten. Er machte daher gestützt auf Art. 51 Abs. 1 lit. a AVIG eine Insolvenzenschädigung in der Höhe von Fr. 16'456.60 brutto (inkl. Anteil 13. Monatslohn und Entschädigung 4.16 Ferienstage) geltend.

E. 5.2

Aus den Akten geht hervor, dass der Beschwerdeführer die Arbeitgeberin bereits mit E-Mail vom 28. Februar 2023 darauf aufmerksam machte, dass die Lohnzahlungen jeweils am 25. des laufenden Monats zu überweisen seien und sich die Arbeitgeberin entsprechend in Verzug befände (BF-Bel. 7): «Zum wiederholten male wie Sie wissen ist mein Gehalt noch immer nicht am Konto, laut Vertrag müsste er am 25. des Monats auf meinen Konto

eingehen. Ich fordere Sie auf meinen Gehalt binnen einer Woche auf mein Konto einzuzahlen ansonsten ich fristlos kündige. Im Wiederholungsfalle mache ich sie drauf aufmerksam das dies auch in Zukunft gilt.» Die Arbeitgeberin teilte ihm gleichentags per E-Mail mit, dass die Löhne neu anfangs Monat ausbezahlt und die Verträge aller Mitarbeiter am 6. März 2023 entsprechend angepasst würden (BF-Bel. 7). Am 1. März 2023 wurde dem Beschwerdeführer infolge Krankheit eine bis 23. April 2023 andauernde 100 %ige Arbeitsunfähigkeit attestiert (BG-Bel. 17). Gemäss Angaben des Anwalts des Beschwerdeführers wies sein Mandant die Arbeitgeberin mit E-Mail vom 7. März 2023 erneut drauf hin, dass der Lohn für den Februar noch nicht überwiesen worden sei. In der Folge habe die Arbeitgeberin die Kündigung per E-Mail bestätigt und mitgeteilt, dass der Februarlohn 2023 am 10. März überwiesen werde. Das Androhen der Kündigung durch seinen Mandanten sei jedoch bei Weitem noch keine ausgesprochene Kündigung gewesen. Vielmehr habe die Arbeitgeberin seinen Mandanten mit E-Mail vom 7. März 2023 konkludent gekündigt und auf dessen zukünftig zu leistende Arbeit verzichtet, da diese «nicht mehr in der Lage gewesen seien, Löhne auszubezahlen». Diese Kündigung falle jedoch in die gesetzliche Sperrfrist und sei nichtig. Der Mandant habe jedoch seit dem 1. Mai 2023 eine neue Vollzeitanstellung (vgl. BG-Bel. 7, Beilage 4) und da seitens der Arbeitgeberin dessen Arbeitsleistung nicht mehr gewünscht sei, gelte das Arbeitsverhältnis per 30. April 2023 als beendet (BG-Bel. 13; vgl. zur Kündigung auch das Schreiben der Assista Rechtsschutz AG [nachfolgend: Assista] vom 25. April 2023 [BG-Bel. 14]). In seinem Antrag auf Insolvenzschiädigung gibt der Beschwerdeführer den 30. April 2023 als letzten geleisteten Arbeitstag an (BG-Bel. 4). Die offene Lohnzahlung März 2023 forderte der Beschwerdeführer von der Arbeitgeberin zudem mit E-Mail vom 6. und 12. April 2023 ein und reklamierte, dass die Arbeitgeberin Mails nicht mehr beantworte und auch das Telefon nicht mehr bediene (BG-Bel. 15 und 16).

E. 5.3

Da die geforderte Lohnzahlung für den Monat März 2023 weiterhin ausblieb, beauftragte der Beschwerdeführer die Assista mit der Wahrung seiner Interessen. Diese wandte sich – noch während des bestehenden Arbeitsverhältnisses – mit Schreiben vom 25. April 2023 an die säumige Arbeitgeberin und verlangte für den Beschwerdeführer den ausstehenden Lohn für den Monat März 2023 in Höhe von Fr. 6'700.– brutto. Gleichzeitig ersuchte die Assista unter anderem um eine schriftliche Mitteilung, wann die Lohnzahlung April 2023 mit Anteil des

E. 5.4

In der Folge übertrug die Assista das Mandat «i.S. arbeitsrechtliche Angelegenheit» am

E. 6

■ 21

E. 6.1

Unbestritten ist, dass die Löhne für die Monate März und April 2023 ausstehend waren. Die Arbeitgeberin hat die Löhne jedoch bereits früher wiederholt zu spät überwiesen, weshalb ihr der Beschwerdeführer am 28. Februar 2023 die fristlose Kündigung androhte (vgl. BF-Bel. 7). Dementsprechend hielt der Anwalt des Beschwerdeführers in seinem Schreiben an die Arbeitgeberin vom 21. Juli 2023 fest «(...) Da sich die verspäteten Lohnzahlungen bereits häuften, drohte mein Mandant praxisgemäss mit der Kündigung.» (vgl. BG-Bel. 13). Auch aus den

13 ■ 21 aufgelegten Bankauszügen ist ersichtlich, dass die Lohnzahlungen bereits ab November 2022 sporadisch verzögert oder in Teilzahlungen bzw. nur nach Intervention des Beschwerdeführers überwiesen wurden (vgl. BG-Bel. 18, S. 2, 6, 7, 8, 14). Der Beschwerdeführer musste seine Lohnzahlungen mehrmals per E-Mail anfordern. Auch der 13. Monatslohn 2022 wurde erst im Januar 2023 in zwei separaten Auszahlungen beglichen. Es ist deshalb nicht willkürlich anzunehmen, der Beschwerdeführer habe bereits seit Februar 2023 von den Zahlungsschwierigkeiten seiner Arbeitgeberin Kenntnis gehabt. Diese war offensichtlich schon ab November 2022 nicht mehr in der Lage, ihren Lohnfortzahlungspflichten pünktlich nachzukommen. Der Beschwerdeführer mag anfänglich vielleicht angenommen haben, die Arbeitgeberin sei lediglich unzuverlässig und nicht professionell (vgl. Beschwerde Ziff. 10.2 S. 13). Spätestens nachdem der Februarlohn auch Anfang März noch nicht auf seinem Konto gutgeschrieben war (vgl. BG-Bel. 18) und er die offene Lohnzahlung vom März mit E-Mail vom 6. und 12. April 2023 wiederholt und erfolglos eingefordert hatte, musste ihm jedoch bewusst gewesen sein, dass der Lohn ernsthaft gefährdet war. Kommt hinzu, dass die Arbeitgeberin gemäss Angaben des Beschwerdeführers fortan auch keine Mails mehr beantwortet und das Telefon nicht mehr bedient hatte (BG-Bel. 15 und 16) und der Beschwerdeführer wegen der «Unzuverlässigkeit» der Arbeitgeberin noch während seiner 100%igen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit eine neue Vollzeitstelle suchte, die er am 1. Mai 2023 antreten konnte (vgl. Beschwerde Ziff. 6, S. 6). Es ist daher völlig abwegig zu behaupten, der Beschwerdeführer habe nicht um die Zahlungsunfähigkeit seiner Arbeitgeberin gewusst. All diese Umstände mussten schliesslich auch der Assista und später in jedem Fall dem Anwalt des Beschwerdeführers bei Mandatsübernahme bekannt gewesen sein. Dieser führte in seinem Schreiben an die Arbeitgeberin vom

E. 6.2

Weiter steht fest, dass der Beschwerdeführer die offenen Lohnzahlungen bei der Arbeitgeberin bereits während des bestehenden Arbeitsverhältnisses erfolglos eingefordert hat. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (per 30. April 2023) hat die Assista die offenen Löhne am

E. 6.3

Inwieweit Massnahmen zur Realisierung der Lohnansprüche für die versicherte Person aufgrund ihrer Schadenminderungspflicht zumutbar sind, beurteilt sich nach den gesamten Umständen des Einzelfalls (vgl. oben E. 3.3.3). Die Anforderungen an die Schadenminderungspflicht sind – insbesondere auch in Bezug auf das zeitliche Kriterium des Tätigwerdens – vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses bedeutend weniger streng als nach erfolgter Auflösung des Arbeitsverhältnisses (vgl. oben E. 3.3.4). Es gibt keine starre Fristregelung des Zuwartens. Vielmehr ist im Einzelfall aufgrund der Umstände zu entscheiden, ob genügend und rechtzeitig reagiert wurde. Vorliegend ist mit der Arbeitslosenkasse einig zu gehen, dass kein objektiver Grund vorliegt, weshalb der Beschwerdeführer bzw. dessen Rechtsvertretungen nicht umgehend nach ungenutztem Ablauf der am 25. April 2023 angesetzten 10-tägigen Zahlungsfrist bzw. umgehend nach Mandatsübernahme durch den Anwalt rechtliche Schritte (bspw. Lohnklage oder Betreuung) eingeleitet wurden. Bereits zu diesem Zeitpunkt war längst bekannt, dass die Arbeitgeberin Zahlungsschwierigkeiten hatte und dass ein Lohnverlust drohte. Die Arbeitgeberin hat weder auf die zwei Abmahnungen des Beschwerdeführers vom 6. und 12. April 2023 noch auf die schriftliche Zahlungsaufforderung der Assista vom 25. April 2023

reagiert. Der Beschwerdeführer hatte ausserdem per 1. Mai 2023 bereits eine neue Anstellung angetreten und das Arbeitsverhältnis war damit per Ende April 2023 offensichtlich beendet. Unter diesen

15 ■ 21 Umständen konnte der Beschwerdeführer nicht annehmen, er habe nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mehrere Monate Zeit, seine Lohnforderungen durchzusetzen. Es war deshalb grobfahrlässig im Sinne von Art. 55 Abs. 2 AVIG, weiterhin abzuwarten und es am 21. Juli 2023 lediglich bei einer weiteren Mahnung zu belassen. Auch nach deren Fristablauf hat der Beschwerdeführer bzw. dessen Anwalt nicht umgehend rechtliche Schritte eingeleitet. Insbesondere von einem Anwalt wäre in diesem konkreten Fall unverzügliches Handeln zu erwarten bzw. angezeigt gewesen. Es kann auch nicht mit dem Argument gerechtfertigt werden, der Anwalt habe zuerst die Nichtigkeit der Kündigung anschauen müssen. Der Sachverhalt war aufgrund der Unterlagen klar und es bedurfte keiner grossen Einarbeitung in den wenig komplexen Fall. Der Sachverhalt war einfach und überschaubar. Die Anforderungen an die Schadenminderungspflicht sind sodann nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, gerade auch in Bezug auf das zeitliche Kriterium des Tätigwerdens, streng zu beurteilen. Dies musste dem Anwalt bewusst gewesen sein. Es sind deshalb keine Gründe ersichtlich, weshalb die offenen Löhne nicht konsequenter durchgesetzt wurden. Gerade darauf zielt jedoch die Schadenminderungspflicht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ab. Indem seit Mandatsübernahme am 16. Mai 2023 keinerlei vollstreckungsrechtlichen Handlungen vorge- nommen wurden, obwohl ein solches Handeln dringend angezeigt gewesen wäre, wurde die Schadenminderungspflicht verletzt. Nach ständiger Rechtsprechung wird wie gesagt eine kon- sequente und kontinuierliche Weiterverfolgung der eingeleiteten Schritte gefordert, welche in einem der vom Gesetz geforderten zwangsvollstreckungsrechtlichen Stadien münden müs- sen, damit Anspruch auf Insolvenzenschädigung besteht. Dieses Erfordernis lässt ein länge- res Untätig sein nicht zu. Es wäre dem Beschwerdeführer ohne weiteres möglich und zumutbar gewesen, bereits im Mai 2023 oder anfangs Juni 2023 rechtliche Schritte einzuleiten. Die Ar- beitslosenkasse hat den Antrag auf Insolvenzenschädigung daher zu Recht abgewiesen.

E. 6.4

Die Vorbringen des Beschwerdeführers vermögen an dieser Betrachtungsweise nichts zu ändern:

E. 6.4.1

Anhand der Akten ist erstellt, dass der Beschwerdeführer bereits früh Kenntnis über die Zahlungsschwierigkeiten seiner Arbeitgeberin hatte. Die Arbeitgeberin war bekanntermassen bereits ab November 2022 in Zahlungsschwierigkeiten und die Löhne für die Monate März und

16 ■ 21 April 2023 waren ausstehend. Daraus zu schliessen, dass kein Liquiditätsengpass vorliege, kann nicht nachvollzogen werden.

E. 6.4.2

Weiter ist klar widerlegt, dass der Beschwerdeführer bzw. sein Anwalt stets zielstrebig rechtliche Schritte gegen die Arbeitgeberin unternommen hat. Der Beschwerdeführer hat zwar während der Dauer des Arbeitsverhältnisses seinen Lohnanspruch gegenüber der Arbeitgeberin wiederholt geltend gemacht. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss

jedoch rasch und sehr konkret gegen die Arbeitgeberin vorgegangen werden, das heisst die offenen Lohnforderungen sind auf dem Vollstreckungsweg unmissverständlich einzufordern (vgl. oben E. 3.3.4). Dieser Schadenminderungspflicht hat der Beschwerdeführer bzw. seine Rechtsvertreter zu wenig Beachtung geschenkt.

E. 6.4.3

Der Einwand des Beschwerdeführers, dass für die geordnete Übergabe der Unterlagen am 16. Mai 2023 von der Rechtsschutzversicherung zu anwaltlichen Händen einige Tage verstrichen seien, kann keine Beachtung finden. Mit der Übergabe der Unterlagen musste dem Anwalt ausserdem bewusst gewesen sein, dass es vorliegend nicht bloss um die Beurteilung einer Kündigung zur Unzeit ging, sondern in erster Linie um das Einfordern offener Lohnzahlungen. Das war aus den Unterlagen klar erkennbar und war gemäss Lehre und Rechtsprechung zügig zu behandeln. Das Handeln bzw. Nichthandeln eines Anwalts muss sich eine versicherte Person wie eigenes Handeln anrechnen lassen.

E. 6.4.4

Ebenso fehl geht nach dem Gesagten das Argument, es seien keine Anzeichen für eine akute Liquidationsgefahr erkennbar gewesen und man sei davon ausgegangen, die Arbeitgeberin würde sich beim Beschwerdeführer bzw. bei seinem Anwalt melden oder eine anwaltliche Beratung resp. Vertretung beziehen. Wie schon die Vorinstanz in ihrem Entscheid ausgeführt hat (vgl. Erwägung 5), ist die nach ständiger Rechtsprechung geforderte konsequente und kontinuierliche Weiterverfolgung der erforderlichen rechtlichen Schritte damit nicht erfüllt. Hier umso weniger, da die Arbeitgeberin wie gesagt weder auf die zwei Abmahnungen des Beschwerdeführers vom 6. und 12. April 2023 noch auf die schriftliche Zahlungsaufforderung der Assista vom 25. April 2023 reagiert hat. Die Anforderungen an die Schadenminderungspflicht sind nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses – insbesondere auch

17 ■ 21 in Bezug auf das zeitliche Kriterium des Tätigwerdens – streng zu beurteilen. Vorliegend war das Arbeitsverhältnis Ende April 2023 offensichtlich beendet, da der Beschwerdeführer per 1. Mai 2023 eine neue Anstellung hatte.

E. 6.4.5

Es gab im vorliegenden Fall schlicht keinen Grund, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, so lange zuzuwarten. Es liegen keine besonderen Umstände vor, welche ein zügiges Einleiten der rechtlichen Schritte nicht zugelassen hätten. Seit den Mahnschreiben vom 6. und 12. April 2023 und jenem der Assista vom 25. April 2023 für den Lohn März 2023 und der Forderung nach einer schriftlichen Bestätigung, wann die Lohnzahlung April 2023 erfolgen werde, ist die Arbeitgeberin vom Beschwerdeführer über die ausstehenden Lohnforderungen bis am 21. Juli 2023 nicht mehr kontaktiert worden. Mit Schreiben vom 21. Juli 2023 hat der Anwalt des Beschwerdeführers der Arbeitgeberin zwar eine kurze Frist für die Begleichung der offenen Lohnforderungen bis zum 31. Juli 2023 gesetzt. Daraufhin folgten aber wiederum keinerlei rechtlichen Schritte gegen die Arbeitgeberin.

E. 6.4.6

Zum Einwand des Beschwerdeführers, dass die Rechtsprechung eine viel längere Zeit des «Untätigbleibens» toleriere, ist festzustellen, dass das Eidg. Versicherungsgericht im zitierten Urteil EVG C 39/2002 vom 4. Juli 2002 zwar erwog, die Versicherte sei im

konkreten Fall der ihr obliegenden Schadenminderungspflicht nicht nachgekommen, weil sie den rechtswidrigen Zustand während mehr als eines Jahres habe andauern lassen, obwohl sie mit einem Lohnverlust rechnen müssen (vgl. E. 2.b). Daraus kann aber nicht geschlossen werden, jedes unterjährige Zuwarten werde toleriert. Es gibt, wie bereits erwähnt wurde, keine starre Fristenregelung; massgebend sind die Umstände des jeweiligen Einzelfalls. Der Beschwerdeführer kann daher aus diesem Urteil nichts zu seinen Gunsten ableiten. Ausserdem sei angemerkt, dass das Versicherungsgericht in besagtem Fall auch ausgeführt hat, dass es selbst für die Zeit vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht angehe, dass Versicherte ohne hinreichenden Grund während längerer Zeit keine rechtlichen Schritte zur Realisierung erheblicher Lohnansprüche unternehmen, obschon konkret mit einem Lohnverlust gerechnet müsse. Denn es könne nach dem Gesagten nicht Zweck der Insolvenzenschädigung sein, Lohnansprüche zu ersetzen, auf deren Geltendmachung der Arbeitnehmer ohne hinreichenden Grund verzichtet habe.

18 ■ 21 Wenig hilfreich ist auch der Verweis des Beschwerdeführers auf das Urteil des Bundesgerichts 8C_66/2011 vom 29. August 2011. In diesem Fall ging es ausschliesslich um den Zeitraum vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses und es wurde unter anderem aufgrund der hohen Ausstände ein Zuwarten von sieben Monaten bzw. von bereits knappen vier Monaten bis zur Konkurseröffnung als zulange erachtet. Auch aus den Urteilen des BGer 8C_211/2014 vom 17. Juli 2014 und 8C_66/2013 vom 18. November 2013 kann der Beschwerdeführer nichts zu seinen Gunsten ableiten. Während es im ersteren Fall um die Zeit nach Konkursandrohung ging, hat das Bundesgericht im Fall 8C_66/2013 erwogen, dass der Schluss der Vorinstanz, wonach das fünfmonatige Zuwarten bis zur Klageerhebung grobfahrlässig sei, sich nicht als offensichtlich unrichtig einstufen lasse. Es betonte insbesondere, dass sich das Ausmass der geforderten Schadenminderungspflicht nach den jeweiligen Umständen des Einzelfalls richte. Bei der damaligen Ausgangslage habe der Versicherten klar sein müssen, dass sie ihren Lohn nach fristloser Auflösung des Arbeitsverhältnisses konsequent und zügig einzufordern habe. Es ist daher nicht ersichtlich, inwiefern der vorliegende Entscheid der bundesgerichtlichen Rechtsprechung widersprechen würde. Des Weiteren sei auch auf das Urteil des BGer 8C_79/2019 vom 21. Mai 2019 E. 4.2 hingewiesen. Dort wurde vom Arbeitnehmer noch während laufendem Arbeitsverhältnis und nach bereits eingeleiteter Betreuung sogar zum Vorwurf gemacht, dass er das Zwangsvollstreckungsverfahren nicht konsequenterweise vorangetrieben habe, sondern sich stattdessen mit weiteren schriftlichen Mahnungen begnügt habe, von denen er aufgrund der bis anhin gemachten Erfahrungen mit der Arbeitgeberin hätte wissen müssen, dass sie nicht zielführend sein würden. Mit diesem Verhalten habe der Arbeitnehmer das Risiko eines erheblichen Lohnverlusts in Kauf genommen, was als grobfahrlässiges Verschulden zu werten sei. Insofern kann vorliegend wohl kaum behauptet werden, die Ausgleichskasse habe willkürlich gehandelt. Auch im vorliegenden Fall wird nicht bloss auf die Dauer des Zuwartens abgestellt – wie der Beschwerdeführer behauptet –, sondern auch andere Kriterien wurden nachweislich berücksichtigt. Schliesslich kam das Bundesgericht in seinem Urteil 8C_820/2019 vom 29. April 2020 zum Schluss, dass ein Zeitraum von rund drei Monaten ein relativ langer Zeitraum sei, in dem keine Anstalten getroffen worden seien, Lohnforderungen einzutreiben (E. 4.3.3). Im Ergebnis wurde dem Versicherten jedoch aus anderen Gründen keine Verletzung der Schadenminderungspflicht zur Last gelegt. Auch dieses Urteil spricht somit nicht gegen den hier angefochtenen Entscheid der Ausgleichskasse.

E. 6.4.7

Dem Einwand, es handle sich vorliegend nicht um erhebliche Lohnausstände ist entgegenzuhalten, dass der Beschwerdeführer eine Insolvenzenschädigung in der Höhe von Fr. 16'456.60 brutto geltend macht. Dies war für den Beschwerdeführer offenbar Grund genug, um seinem Arbeitgeber umgehend eine Kündigung anzudrohen und eine neue Anstellung zu suchen. Der Beschwerdeführer hatte von den Ausständen ausserdem Alimente zu bezahlen. Insofern kann er nun nicht behaupten, die Lohnausstände seien nicht erheblich gewesen. Im vom Beschwerdeführer zitierten Urteil EVG C 39/2002 vom 4. Juli 2002 (vgl. vorstehende E. 6.4.6) belief sich die Lohnschuld im Übrigen auch nicht auf mehr als rund Fr. 20'000.–.

E. 6.4.8

Letztlich hilft dem Beschwerdeführer auch das Argument nichts, wonach die Einleitung betriebsrechtlicher Schritte ohnehin nichts gebracht hätten, da die Arbeitgeberin doch offensichtlich bereits wirkungslos von Dritten betrieben worden und die Aktiven schliesslich eingestellt worden seien. Die im AVIG definierten Voraussetzungen für die Ausrichtung von Insolvenzenschädigung können nicht mit der rückwirkenden Beurteilung der Erfolgsaussichten von Betreibungen, Konkursandrohungen oder anderer rechtlicher Schritte nachträglich ausbedungen werden. Das AVIG definiert die Voraussetzungen gänzlich unabhängig von etwaigen Erfolgsaussichten der unternommenen Schritte; in keinem Fall dürfen sie aufgrund von Erfolgs- bzw. Misserfolgsaussichten unterlassen werden. Es ist zudem auf die Erfahrungstatsache abzustellen, dass die Wahrscheinlichkeit eines Lohnverlustes mit dem Zeitablauf stetig zunimmt (vgl. Urteil des BGer 8C_66/2011 vorstehende E. 6.4.6 Abs. 2) und auf die Evidenz, dass Schuldner oftmals erst unter dem Druck einer unmittelbar bevorstehenden Konkursöffnung ihren Zahlungspflichten nachkommen (vgl. Urteil des BGer 8C_66/2013 vorstehende E. 6.4.6. Abs. 3). Durch eine zeitnahe Lohnklage oder Einleitung der Betreuung hätte im vorliegenden Fall durchaus die Möglichkeit bestanden, dass die Arbeitgeberin auf Druck des Beschwerdeführers hin die Forderung noch hätte begleichen können. Doch der Beschwerdeführer bzw. dessen Rechtsvertreter haben es unterlassen, die offenen Lohnforderungen nach erfolgter Androhung innert nützlicher Frist mit tauglichen Mitteln durchzusetzen, weshalb der Beschwerdeführer seiner Schadenminderungspflicht nicht in genügender Weise nachgekommen ist. Dass der Konkurs über die Arbeitgeberin am 11. April 2024 mangels Aktiven eingestellt wurde, vermag am Verschulden des Beschwerdeführers letztlich nichts zu ändern.

E. 6.5

Ein willkürliches Verhalten der Ausgleichskasse nach Art. 9 BV oder eine Verletzung des rechtlichen Gehörs nach Art. 29 BV bzw. eine Verletzung der Begründungspflicht kann schliesslich nicht festgestellt werden. Die Arbeitslosenkasse hat die Anspruchsvoraussetzungen auf Insolvenzenschädigung gemäss AVIG überprüft und eine Einzelfallbeurteilung vorgenommen. Sie hat verständlich dargelegt, weshalb die Schadenminderungspflicht vom Beschwerdeführer verletzt wurde und hat den Entscheid damit ausreichend begründet. Aus der Begründungspflicht folgt nicht, dass sich die Behörde mit jedem einzelnen Parteivorbringen auseinandersetzen und dieses widerlegen

muss. Es genügt vielmehr, wenn sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränkt. Die Begründung muss schliesslich derart abgefasst sein, dass sich die betroffene Person über die Tragweite des Entscheides Rechenschaft geben und ihn in voller Kenntnis der Sache an die obere Instanz weiterziehen kann (BGE 148 III 30 E. 3.1), was vorliegend der Fall war. Kommt hinzu, dass selbst bei einer Verletzung des rechtlichen Gehörs, diese hier nicht derart schwer wiegen würde, als dass sie im vorliegenden Beschwerdeverfahren nicht hätte geheilt werden können (vgl. u.a. BGE 132 V 387 E. 5.1; Urteil des BGer 1C_100/2009 vom 22. September 2009 E. 2), denn der Beschwerdeführer hat die Möglichkeit erhalten, sich vor einer Beschwerdeinstanz zu äussern, die sowohl den Sachverhalt wie auch die Rechtslage frei überprüfen kann. 7. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Beschwerdeführer keinen Anspruch auf Insolvenzenschädigung hat. Die Beschwerde ist abzuweisen und der angefochtene Einspracheentscheid zu bestätigen. 8. Es sind keine Gerichtskosten zu erheben (Art. 61 lit. a ASTG). Eine Parteientschädigung ist bei diesem Ausgang des Verfahrens nicht zuzusprechen.

21 ■ 21

E. 7

■ 21 lässt ein längeres Untätigsein nicht zu (Urteile des Bundesgerichts [BGer] 8C_820/2019 vom 29. April 2020 E. 4.3.1; 8C_85/2019 vom 19. Juni 2019 E. 4.1; 8C_211/2014 vom 17. Juli 2014 E. 6.1; ARV 2010 Nr. 1 S. 48 E. 3).

E. 8

■ 21

E. 9

■ 21 4. 4.1 Vorliegend stützt sich die Ablehnung der offenen Lohnforderungen gemäss dem Insolvenzenschädigungsantrag vom 25. Oktober 2023 (BG-Bel. 10) auf Art. 55 AVIG, welcher gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung eine allgemeine Schadensminderungspflicht des Verscherten enthält (vgl. vorstehende E. 3.3). Die Arbeitslosenkasse hat sinngemäss erwogen, dass der Beschwerdeführer innert nützlicher Frist ungenügende rechtliche Schritte unternommen habe, um die bestehenden Lohnausstände einzufordern. Damit habe er seinen Anspruch auf Insolvenzenschädigung verwirkt. 4.2 Der Beschwerdeführer macht dagegen zusammengefasst geltend, ihm könne kein schweres Verschulden, also vorsätzliches oder grobfahrlässiges Handeln oder Unterlassen vorgeworfen werden. Der Einspracheentscheid vom 15. Juli 2024 sei willkürlich gefällt worden und es liege eine Verletzung von Art. 9 BV vor. Es sei keine sorgfältige Einzelfallbeurteilung vorgenommen worden und die Arbeitslosenkasse habe den Anspruch des Beschwerdeführers auf rechtliches Gehör (Art. 29 BV) sowie ihre Begründungspflicht verletzt. Der Beschwerdeführer bestreitet insbesondere, seit dem Februar 2023 von den Zahlungsschwierigkeiten seiner Arbeitgeberin gewusst zu haben. Vielmehr habe er seine Arbeitgeberin diesbezüglich als unzuverlässig und unprofessionell erlebt. Es habe kein objektiver Grund vorgelegen, um bereits Ende Mai oder anfangs Juni 2023 rechtliche Schritte einzuleiten. Ausserdem habe eine arbeitsrechtliche Auseinandersetzung betreffend die Kündigung bestanden. Die Rechtsschutzversicherung habe das gegenüber der Arbeitgeberin rechtlich nicht klargestellt, sondern diese lediglich wegen offenen Lohnausständen gemahnt. Der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers sei anschliessend von einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung ausgegangen und nicht von einer zahlungsunfähigen Arbeitgeberin. Die Ausgleichskasse habe ferner nicht

aufgezeigt, weshalb sie die Frist für das Einleiten rechtlicher Schritte in ihrer Verfügung vom 7. November 2023 auf den August 2023 festgelegt habe. Es werde auch im Einspracheentscheid nicht dargelegt, weshalb man einen so strengen Massstab ansetze, wo doch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei weitem noch kein Jahr vergangen sei. Das Eidgenössische Versicherungsgericht habe im Urteil EVG C 39/02 vom 4. Juli 2002 erwogen, dass der Anspruch verloren gehe, wenn mehr als ein Jahr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugewartet werde. Auch die im Einspracheentscheid vom 15. Juli 2024 aufgeführten Bundesgerichtsentscheide (Urteile des BGer 8C_66/2011 vom 29. August 2011; 8C_211/2014 vom 17. Juli 2014;

E. 10

■ 21 8C_66/2013 vom 18. November 2013) würden eine viel längere Zeit des «Untätigbleibens» aufweisen als die vier Monate des Beschwerdeführers, obwohl vorliegend von Untätigkeit gar nicht gesprochen werden könne. In keinem der Fälle sei sodann nur auf die Dauer des Zuwartens abgestellt, sondern immer seien auch weitere Aspekte in der Beurteilung berücksichtigt worden. Die Arbeitslosenkasse habe hingegen lediglich behauptet, der Beschwerdeführer habe seit Februar 2023 von der finanziellen Lage gewusst, weswegen ein Zuwarten von vier Monaten seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses grobfahrlässig sei. Mit dieser Begründung habe sie keine rechtsgenügende Einzelfallabklärung vorgenommen und mithin das Willkürverbot verletzt. Die Arbeitslosenkasse sei auch nicht auf die in der Einsprache vorgebrachten Argumente eingegangen, womit auch das rechtliche Gehör der Beschwerdeführer verletzt sei. Dass zwischen dem Ende des Arbeitsverhältnisses und der Eröffnung des Konkurses über die Arbeitgeberin nur vier Monate vergangen seien, zeige schliesslich, dass die Einleitung betriebsrechtlicher Schritte durch den Beschwerdeführer unbeachtet geblieben wären, sei doch die Arbeitgeberin offensichtlich bereits wirkungslos von Dritten betrieben worden. Ein Jahr später könne nun gar bewiesen werden, dass jegliche betriebsrechtlichen Versuche des Beschwerdeführers seine offenen Lohnausstände nicht hätten retten können, da der Konkurs über die Arbeitgeberin am 11. April 2024 mangels Aktiven eingestellt worden sei, also sämtliche Gläubiger leer ausgegangen seien. Der Beschwerdeführer habe sodann einiges dazu beigetragen, dass sein Schaden gemindert worden sei. So habe er auf eigene Faust und trotz krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit eine neue Anstellung gesucht, was von ihm nicht verlangt werden können. Auf diese Weise habe der Schaden auf nur zwei Monatslöhne beschränkt werden können. Ausserdem lägen auch keine «erheblichen» Lohnausstände vor, weshalb auch kein überdurchschnittlicher Massstab anzuwenden sei. 5.

E. 11

■ 21

E. 12

■ 21

E. 13

Monatslohnes inkl. der restlichen Ferientage ausbezahlt werde. Dies mit der deutlichen Androhung «Sollten Sie diesen Forderungen nicht innerhalb der nächsten 10 Tage nachkommen, halten wir uns weitere rechtliche Schritte vor.» (BG-Bel. 14).

E. 16

Mai 2023 auf den Anwalt des Beschwerdeführers mit einer Kostengutsprache erstmals für die Prüfung der Rechtslage, Beratung und Wahrung sämtlicher Verjährungs- und Verwirkungsfristen, aussergerichtliche Auseinandersetzung mit der Arbeitgeberin und sofern juristisch geboten und notwendig für ein Schlichtungsgesuch (vgl. BG-Bel. 7, Beilage 5). Der Anwalt des Beschwerdeführers wandte sich erstmals mit Schreiben vom 21. Juli 2023 an die Arbeitgeberin, unter anderem mit der Forderung, die Löhne März 2023 und April 2023 (inkl. Anteil 13. Monatslohn und Ferienentschädigung 2023) bis zum 31. Juli 2023 zu bezahlen, andernfalls rechtliche Schritte eingeleitet werden würden (vgl. BG-Bel. 13). Solche wurden in der Folge jedoch nicht getätigt. Nach der Konkurseröffnung am 29. August 2023 reichte der Anwalt des Beschwerdeführers am 23. Oktober 2023 beim Betreibungs- und Konkursamt Nidwalden die Forderungen für Löhne und Lohnbestandteile für die Zeit vor der Konkurseröffnung ein (BG-Bel. 11). 6.

E. 21

Juli 2023 selbst aus, dass die Arbeitgeberin dem Beschwerdeführer mit E-Mail vom 7. März 2023 konkludent gekündigt habe, «da Sie nicht mehr in der Lage gewesen seien, Löhne auszubehalten».

E. 25

April 2023 gesetzte 10-tägige Frist bis zur Einleitung von rechtlichen Schritten war schon am 21. Juli 2023 seit fast drei Monaten verstrichen.

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