

SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2023/23 vom 23. Januar 2024

Sg Versicherungsgericht, 2024-01-23, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_publicationen_AVI_2023_23

FR: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2023/23 du 23 janvier 2024

IT: SG_VERSICHERUNGSGERICHT AVI 2023/23 del 23 gennaio 2024

Regeste

Art. 55 Abs. 1 AVIG. Insolvenzenschädigung. Schadenminderungspflicht. Die versicherte Person muss spätestens bei Überfälligkeit von zwei bis drei Monatslöhnen ernsthafte Bemühungen zur Eintreibung der offenen Lohnforderungen unternehmen. Der Beschwerdeführer versäumte es, die einzige schriftliche Mahnung mit einer Zahlungsfrist zu versehen und wartete auch nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses noch zu mit der Einleitung von rechtlichen Schritten. Damit ist er seiner Schadenminderungspflicht nicht rechtsgenügend nachgekommen (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 23. Januar 2024, AVI 2023/23).

Volltext

Entscheid vom 23. Januar 2024 Besetzung Versicherungsrichterinnen Tanja Petrik-Haltiner (Vorsitz), Michaela Machleidt Lehmann und Versicherungsrichter Michael Rutz; Gerichtsschreiberin Karin Kobelt Geschäftsnr. AVI 2023/23 Parteien A.____, Beschwerdeführer, gegen Kantonale Arbeitslosenkasse, Geltenwilenstrasse 16/18, 9001 St. Gallen, Beschwerdegegnerin, Gegenstand Insolvenzenschädigung (Schadenminderungspflicht) Sachverhalt A.____ stellte am 21. März 2023 bei der kantonalen Arbeitslosenkasse (nachfolgend: Kasse) einen Antrag auf Insolvenzenschädigung für Lohnausfall vom 1. Juni bis 20. Oktober 2022 sowie Anteil 13. Monatslohn, Anteil Ferien sowie Zulagen in Höhe von total Fr. 28'700.-- (act. G3.1/108 f.). Er hatte seit 1. Juli 2019 für die damalige B.____ GmbH (heute: in Liquidation, nachfolgend: Arbeitgeberin) als Monteur Heizung und Sanitär gearbeitet und gab an, den Lohn bis Ende Mai 2022 erhalten zu haben (act. G3.1/108). Er erklärte, an eine Einigung und die Bezahlung seines Lohnes geglaubt zu haben. Er und die Arbeitgeberin hätten sich dann im gegenseitigen Einvernehmen entschieden, das Arbeitsverhältnis zu beenden, sein Lohn sei dennoch nicht ausbezahlt worden. Per 20. (richtig: 21.) Oktober 2022 habe er eine Stelle bei das C.____ AG angetreten (act. G3.1/114 und 111). Gleichzeitig mit dem Antrag und der Stellungnahme reichte er eine Forderungseingabe für Arbeitnehmer, ebenfalls datierend vom 21. März 2023, ein (act. G3.1/111). Über die Arbeitgeberin war am 3. Januar 2023 vom Konkursrichter des Kreisgerichts D.____ der Konkurs eröffnet worden (vgl. Internet-Auszug aus dem Handelsregister, zuletzt abgerufen am 11. Dezember 2023). Am 13. Februar 2023 hatte das Konkursamt des Kantons St. Gallen, Regionalstelle E.____ (nachfolgend: Konkursamt) dem Versicherten die Formulare «Forderungseingabe» und «Antrag auf Insolvenzenschädigung» zugestellt (act. G3.1/69). Am 2. März 2023 war das Konkursverfahren vom Konkursrichter des Kreisgerichts D.____ mangels Aktiven eingestellt worden (vgl. Internet-Auszug aus dem Handelsregister, zuletzt abgerufen am 11. Dezember 2023). Mit Schreiben vom 20. März 2023 hatte das Konkursamt dem

Versicherten mitgeteilt, dass das Konkursverfahren eingestellt und die Konkursverwaltung sämtlicher Funktionen enthoben sei (act. G3.1/92). Mit Verfügung vom 4. April 2023 lehnte die Kasse den Antrag auf Insolvenzenschädigung ab. Zur Begründung führte sie aus, der Versicherte habe die von der Insolvenzversicherung geforderten Löhne vor der Konkurseröffnung nicht rechtzeitig geltend gemacht (act. G3.1/116 ff.). Dagegen erhob der Versicherte am 10. April 2023 Einsprache und erklärte, dass er die erforderlichen Schritte unternommen habe. Er habe die Arbeitgeberin in der Zeit vom 1. Juli 2022 bis zum 3. Januar 2023 schriftlich informiert (act. G3.1/80). Unter anderem reichte er der Kasse eine Vorladung der Schlichtungsstelle für Arbeitsverhältnisse D.____ (nachfolgend: Schlichtungsstelle) vom 1. Dezember 2022 für den 16. Dezember 2022 ein (act. G3.1/82). Mit Schreiben vom 12. Mai 2023 ersuchte die Kasse den Versicherten, eine Stellungnahme samt Beweismittel darüber einzureichen, was er ab 1. Juli 2022 gegen die Lohnausstände unternommen habe. Auch bat sie ihn um Mitteilung des Ergebnisses der Schlichtungsverhandlung vom 16. Dezember 2022 und um Einreichung entsprechender Beweismittel (act. G3.1/77 f.). Am 30. Mai 2023 liess der Versicherte der Kasse ein Schreiben und Unterlagen zukommen (act. G3.1/60). Daraufhin nahm die Kasse telefonisch Kontakt auf und bat den Versicherten um Einreichung der von ihm erwähnten schriftlichen Zahlungsaufforderung an die Arbeitgeberin (act. G3.1/74). Am 2. Juni 2023 ersuchte die Kasse den Versicherten schriftlich um Einreichung von Kopien seiner Briefe an die Arbeitgeberin sowie um Einreichung des Verhandlungsprotokolls/der Klagebewilligung der Schlichtungsverhandlung vom 16. Dezember 2022 (act. G3.1/75). Mit Antwort vom 15. Juni 2023 (act. G3.1/64) reichte der Versicherte der Kasse unter anderem ein Schreiben vom 31. August 2022 ein, mit welchem er die Arbeitgeberin um die Bezahlung des Lohnes vom 1. Juni bis 31. August 2022 ersucht hatte (act. G3.1/65). Mit Entscheid vom 27. Juni 2023 wies die Kasse die Einsprache ab. In Anbetracht der konkreten Situation habe der Versicherte seine Schadenminderungspflicht grobfahrlässig verletzt. Der Anspruch auf Insolvenzenschädigung sei damit zu Recht abgelehnt worden (act. G3.1/55 ff.). Gegen diesen Entscheid richtet sich die vom Versicherten am 19. August 2023 erhobene Beschwerde, mit welcher er sinngemäss die Zusprache der geltend gemachten Insolvenzenschädigung beantragt. Er erklärt, er habe mit seinem Arbeitgeber (gemeint ist wohl F.____, der Gesellschafter und Geschäftsführer der Arbeitgeberin [vgl. den Internet-Auszug aus dem Handelsregister, zuletzt abgerufen am 11. Dezember 2023]) bereits früher ein ähnliches Problem gehabt. Ihm sei zwei Monate lang sein Gehalt nicht ausbezahlt worden. Auf mündliche Aufforderung hin habe er das Gehalt in voller Höhe erhalten. Deshalb habe er F.____ zuerst mündlich und dann über Whats App aufgefordert, sein Gehalt zu zahlen. Auch seine Kollegen seien trotz unbezahlter Löhne weiter zur Arbeit gegangen. Nach drei Monaten fruchtloser Kommunikation habe er sich schriftlich an F.____ gewandt. Dieser habe ihm erneut versichert, sein Gehalt zu zahlen. Er habe sich dann elektronisch beim zuständigen Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) beworben. Er habe F.____ per Whats App aufgefordert, seinen Lohn zu bezahlen. Dann habe er sich nochmals beim RAV beworben, wo ihm gesagt worden sei, dass er ein Schlichtungsbegehren einreichen soll. Zur Schlichtungsverhandlung sei er aufgrund einer Autopanne zu spät gekommen. Er habe jedoch Herrn G.____ [Präsident der Schlichtungsstelle] informiert und dieser habe ihm gesagt, dass die Kommission warten würde. Als er angekommen sei, sei niemand mehr dagewesen. An der Rezeption habe er erfolglos versucht, an Informationen zu kommen. Von der Arbeitgeberin sei niemand zur Verhandlung gekommen. Er halte sein Handeln für ausreichend energisch. Er habe

versucht, sich mit F.____ mündlich, dann schriftlich und dann vor der Schlichtungsstelle zu einigen. Schliesslich habe er sich ans Insolvenzamt gewandt. Auch habe er das RAV und einen Anwalt um Hilfe gebeten (act. G1). Gleichzeitig mit der Beschwerde reicht er unter anderem einen Auszug aus einem Whats App-Chat zwischen ihm und F.____ (act. G1.10), ein Verhandlungsprotokoll / Abschreibung bei Ausbleiben beider Parteien der Schlichtungsstelle vom 16. Dezember 2022 (act. G1.20) sowie an ihn adressierte Verbindungsnachweise einer Telekommunikationsfirma in H.____-ischer Sprache (act. G1.21) ein. Mit Beschwerdeantwort vom 19. September 2023 beantragt die Beschwerdegegnerin unter Verweis auf ihren Einspracheentscheid die Abweisung der Beschwerde (act. G3). Mit Schreiben vom 22. September 2023 gibt das Versicherungsgericht dem Beschwerdeführer Gelegenheit, in die von der Beschwerdegegnerin eingereichten Akten Einsicht zu nehmen (act. G4). In der Folge reicht der Beschwerdeführer nochmals seine Beschwerde mitsamt Beilagen ein (act. G5 sowie 5.1 bis 5.14). Am 12. Oktober 2023 ersucht er um Fristverlängerung zur Akteneinsicht (act. G6). Diese wird ihm mit Schreiben vom 13. Oktober 2023 bis 2. November 2023 gewährt (act. G7). Am 2. November 2023 nimmt der Beschwerdeführer Einsicht in die Akten, äussert sich aber nicht dazu (vgl. act. G7). Erwägungen Beitragspflichtige Arbeitnehmende von Arbeitgebern, die in der Schweiz der Zwangsvollstreckung unterliegen oder in der Schweiz Arbeitnehmende beschäftigen, haben unter anderem Anspruch auf Insolvenzenschädigung, wenn gegen ihren Arbeitgeber der Konkurs eröffnet wird und ihnen in diesem Zeitpunkt Lohnforderungen zustehen (Art. 51 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [SR 837.0; abgekürzt: AVIG]). 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 arbeitnehmende Person muss 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 (Art. 55 Abs. 1 Satz 1 AVIG). 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). 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, Die Insolvenzenschädigung, Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers als versichertes Risiko, Zürich/Basel/Genf 2004, 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 Konkurseröffnung 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 bereits vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Schadenminderungspflicht, wenn der Arbeitgeber der Lohnzahlungspflicht nicht oder nur teilweise nachkommt und der Arbeitnehmende mit einem Verlust rechnen muss. 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 (Urteile des Bundesgerichts vom 29. April 2020, 8C_820/2019, E. 4.3.1, und vom 19. Juni 2019, 8C_85/2019, E. 4.1, je mit Hinweisen; ARV 2010 Nr. 1 S. 48 E. 3 mit Hinweisen). Grobfahrlässig handelt, wer unter Verletzung der elementarsten Vorsichtsgebote das ausser Acht lässt, was jeder verständige Mensch in der gleichen Lage und unter den gleichen Umständen tun oder unterlassen würde, um eine nach dem natürlichen Lauf der Dinge voraussehbare Schädigung der Versicherung zu vermeiden (BGE 121 V 45 E. 3b; BGE 114 V 190 E. 2a; Burgherr, a.a.O., S. 156). Das Ausmass der vorausgesetzten Schadenminderungspflicht richtet sich nach den jeweiligen Umständen des Einzelfalls, wobei eine Gesamtbetrachtung der Bemühungen der versicherten Person Platz zu greifen hat. Von den Arbeitnehmenden 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 unmissverständlicher Weise geltend zu machen, sodass die Ernsthaftigkeit ihrer Lohnforderung klar erkennbar ist. Zu weitergehenden Schritten ist die versicherte Person 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 erheblicher Lohnausstände unternimmt, obschon sie konkret mit dem Verlust der geschuldeten Gehälter rechnen muss. Insgesamt sollen sich Arbeitnehmende gegenüber dem Arbeitgeber so verhalten, als ob es das Institut der Insolvenzenschädigung nicht gäbe. Dieses Erfordernis lässt ein längeres Untätigsein nicht zu. Entsprechend vermag auch das Interesse am Erhalt des Arbeitsplatzes den Verzicht auf die Realisierung gefährdeter Lohnansprüche nicht zu rechtfertigen (Urteile des Bundesgerichts vom 29. April 2020, 8C_820/2019, E. 4.3.1, vom 21. Mai 2019, 8C_79/2019, E. 3.2, und vom 29. August 2011, 8C_66/2011, E. 2.2, je mit Hinweisen; Burgherr, a.a.O., S. 166 ff.). Die Insolvenzenschädigung ist dafür bestimmt, dem Arbeitnehmenden und seiner Familie in Zeiten plötzlicher und akuter Lohnknappheit unter die Arme zu greifen und diesen den Gang zur Fürsorge zu ersparen. Macht der Arbeitnehmende während längerer Zeit keine Anstalten, seiner Lohnforderung mit hinreichender Deutlichkeit Ausdruck zu verleihen, signalisiert er mangelndes Interesse, und er verliert dadurch auch gegenüber der Arbeitslosenversicherung seine Schutzbedürftigkeit und Schutzwürdigkeit. Die Zielsetzung der Insolvenzenschädigung kann unter diesen Voraussetzungen nicht mehr erreicht werden. Es kann nicht der Zweck dieser Leistungsart sein, Lohnansprüche zu ersetzen, auf deren Geltendmachung der Arbeitnehmende ohne hinreichenden Grund verzichtet hat (vgl. Burgherr, a.a.O., S. 165). 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, 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 (Urteile des Bundesgerichts vom 18. Oktober 2017, 8C_573/2017, E. 2, und vom 29. August 2011, 8C_66/2011, E. 4.2, je mit Hinweisen). Dem Beschwerdeführer wird eine Verletzung der Schadenminderungspflicht vorgeworfen, weil er sich nicht in ausreichendem Masse um die Einforderung seiner Lohnausstände bemüht habe. Dieser Vorhalt ist nachstehend zu prüfen. Aktenkundig ist, dass der Beschwerdeführer im Zeitraum zwischen dem 1. Juni 2022 bis zu seinem letzten Arbeitstag am 20. Oktober 2022 keine Lohnzahlungen mehr von seiner Arbeitgeberin erhalten hat (act. G3.1/108 und 111). Nach der Rechtsprechung hat der Beschwerdeführer eine Schadenminderungspflicht nicht erst im Konkursverfahren, sondern bereits ab dem ersten Lohnausfall (siehe hierzu E. 1.3 und 1.4 vorstehend). Gemäss Art. 323 Abs. 1 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht [SR 220; abgekürzt: OR]) ist dem Arbeitnehmer der Lohn Ende jedes Monats auszurichten. Nachdem der Beschwerdeführer letztmals Ende Mai 2022 eine Lohnzahlung erhalten hatte (vgl. act. G3.1/111), geriet die Arbeitgeberin Ende Juni 2022 in Verzug. Folglich hätte der Beschwerdeführer ab Juli 2022 Bemühungen unternehmen müssen, den Lohnausstand von seiner Arbeitgeberin erhältlich zu machen. Der Beschwerdeführer macht geltend, die Arbeitgeberin zuerst mündlich, am 31. August 2022 schriftlich und im Anschluss per Whats App zur Lohnzahlung angehalten zu haben. Am 30. November 2022 habe er ein Schlichtungsbegehren eingereicht. Zur Schlichtungsverhandlung vom 16. Dezember 2022 sei er aufgrund einer Autopanne zu spät, jedoch zu einem Zeitpunkt, als die Behörde noch hätte da sein sollen, gekommen. Der Argumentation des Beschwerdeführers, er habe auf eine Einigung mit der Arbeitgeberin gehofft und sei mit einer abwartenden Haltung respektive lediglich mündlichen Mahnungen bereits einmal erfolgreich gewesen, könnte laut konstanter Rechtsprechung gefolgt werden, wenn es sich – wie im vom Beschwerdeführer geltend gemachten ersten Fall – lediglich um einen Zeitraum von zwei, drei Monaten gehandelt hätte (vgl. vorstehend E. 1.6). Die nach diesem Zeitraum durch den Beschwerdeführer wohl erfolgte schriftliche Mahnung mit Androhung von rechtlichen Schritten (vgl. act. G3.1/65) wäre grundsätzlich dazu geeignet gewesen, unmissverständlich seine Lohnforderung geltend zu machen. Auch wenn der Versand dieser Mahnung nicht ausgewiesen ist, bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass der Beschwerdeführer diese der Arbeitgeberin nicht übergeben haben sollte. Indem der Beschwerdeführer jedoch im Anschluss wiederum drei Monate zuwartete, bis er am 30. November 2022 die angedrohten rechtlichen Schritte einleitete, obwohl zwischenzeitlich sogar das Arbeitsverhältnis per 20. Oktober 2022 beendet worden war, liess er jedoch ernsthafte Bemühungen, die Lohnausstände bei der Arbeitgeberin auch tatsächlich erhältlich zu machen, vermissen. Gründe, die für diesen Zeitraum ein Zuwarten mit zielgerichteten Schritten aus objektiver Sicht verständlich erscheinen lassen, sind vorliegend nicht ersichtlich. Dass der Beschwerdeführer sich zur Arbeitsvermittlung gemeldet hat, tangiert die Lohnforderungen gegenüber der Arbeitgeberin jedenfalls nicht. Das Schlichtungsbegehren vom 30. November 2022 wiederum wäre grundsätzlich geeignet gewesen, die Schadenminderungspflicht zu erfüllen. Der Beschwerdeführer verpasste jedoch die Schlichtungsverhandlung anscheinend aufgrund einer Autopanne und unterliess es in der Folge, sich weiter um seine Forderung zu kümmern. Lediglich der Vollständigkeit halber sei der Beschwerdeführer darauf hingewiesen, dass er mittels Anrufprotokoll erst einen Anruf bei der Schlichtungsstelle um 09:41 Uhr nachzuweisen vermag (Anrufe von 08:59 und 09:39 Uhr dauerten lediglich 6 respektive 5 Sekunden [act. G1.21-7]) und damit zu einem Zeitpunkt, als die auf 09:00 Uhr angesetzte Verhandlung bereits vorbei war (act.

G1.20). Aufgrund des Nichterscheinens des Beschwerdeführers und weil auch die Arbeitgeberin unentschuldigt nicht an der Verhandlung erschienen war, schrieb die Schlichtungsstelle sein Schlichtungsbegehren aufgrund des Säumnisses beider Parteien androhungsgemäss der gesetzlichen Regelung entsprechend als gegenstandslos geworden ab (act. G1.20). Auch wenn dies auf einem Missverständnis oder einem Fehler der Schlichtungsstelle beruht haben sollte, wie dies der Beschwerdeführer geltend macht, hätte es an ihm gelegen, dies richtigzustellen und auf eine neuerliche Terminansetzung zu drängen. Stattdessen sind keinerlei weitere Schritte von seiner Seite ersichtlich bis zur Konkursöffnung am 3. Januar 2023. Damit die Schadenminderungspflicht jedoch erfüllt wird und Anspruch auf Insolvenzenschädigung besteht, genügt es nicht, unmissverständliche Zeichen zur Geltendmachung der Lohnforderungen zu setzen. Gefordert ist auch eine konsequente und kontinuierliche Weiterverfolgung der eingeleiteten Schritte, welche in eines der vom Gesetz geforderten zwangsvollstreckungsrechtlichen Stadien münden müssen. 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 des Bundesgerichts vom 3. August 2009, 8C_462/2009, E. 3.3, und vom 17. Juli 2014, 8C_211/2014, E. 6.1). Zwischen der Überfälligkeit der ersten Lohnzahlung für den Monat Juni 2022 am 1. Juli 2022 und der Konkursöffnung vom 3. Januar 2023 liegen zusammenfassend sechs Monate, während denen der Beschwerdeführer weder eine Teilzahlung der ausstehenden Lohnforderungen noch andere Zugeständnisse der Arbeitgeberin erreicht hat. Insgesamt hätte der Beschwerdeführer mit Blick auf seine Schadenminderungspflicht bestimmter und unmissverständlicher vorgehen müssen. Mit dem langen Zuwarten von rechtlichen Schritten, welche er nach der missglückten Schlichtungsverhandlung nicht weiterverfolgte, riskierte er, dass die Lohnforderung bei der Arbeitgeberin nicht mehr einbringlich sein würde. Er hat damit elementare Vorsichtsgebote ausser Acht gelassen, um eine Schädigung der Arbeitslosenversicherung zu vermeiden, sodass eine grobe Verletzung der Schadenminderungspflicht respektive der Pflichten gemäss Art. 55 Abs. 1 AVIG zu bejahen ist. An diesem Schluss vermögen seine Vorbringen nichts zu ändern. Nach dem Gesagten besteht kein Anspruch auf Ersatz der geltend gemachten Lohnausstände durch die Arbeitslosenversicherung. Die Beschwerde ist demzufolge abzuweisen. Gerichtskosten sind keine zu erheben, nachdem das AVIG keine solchen vorsieht (Art. 61 lit. f bis ATSG). Entscheid im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 39 VRP Die Beschwerde wird abgewiesen. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

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