

200 22 774 ALV  
SCP/GET/WSI

**Verwaltungsgericht des Kantons Bern**  
Sozialversicherungsrechtliche Abteilung

**Urteil vom 23. Mai 2023**

Verwaltungsrichter Schütz, Kammerpräsident  
Verwaltungsrichter Schwegler, Verwaltungsrichter Ackermann  
Gerichtsschreiber Germann

**A.** \_\_\_\_\_  
vertreten durch Rechtsanwalt und Notar B. \_\_\_\_\_  
Beschwerdeführer

gegen

**Amt für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern**  
Rechtsdienst, Lagerhausweg 10, 3018 Bern  
Beschwerdegegner

betreffend Einspracheentscheid vom 24. November 2022



## **Sachverhalt:**

### **A.**

Der ... geborene A. \_\_\_\_\_ (nachfolgend Versicherter bzw. Beschwerdeführer) war vom 1. Mai 2017 bis 25. Juli 2021 (letzter Arbeitstag) für die C. \_\_\_\_\_ GmbH als ... tätig (Akten des Amts für Arbeitslosenversicherung [nachfolgend AVA bzw. Beschwerdegegner], [act. II], 84-88).

Am 25. Januar 2022 wurde der Konkurs über die C. \_\_\_\_\_ GmbH eröffnet (act. II 46; Internetinformation aus dem Handelsregister des Kantons Bern [in den Gerichtsakten]). Am 4. März 2022 beantragte der Versicherte bei der öffentlichen Arbeitslosenkasse des Amts für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau Insolvenzenschädigung für Lohnausstände in der Höhe von Fr. 23'954.-- für die Monate Januar bis Juli 2021 (act. II 81 f.; 88 f.). Dieses leitete das Gesuch zuständigkeitshalber an das AVA (Arbeitslosenkasse) weiter (act. II 92).

Mit Verfügung vom 19. September 2022 (act. II 53-55) verneinte das AVA (Arbeitslosenkasse) einen Anspruch auf Insolvenzenschädigung mit der Begründung, der Versicherte habe seine Schadenminderungspflicht nicht erfüllt, indem er die vor dem Konkurs offenen Lohnguthaben nicht rechtsgenügend eingefordert habe. Die dagegen erhobene Einsprache (act. II 34-40) wies das AVA (Rechtsdienst) mit Entscheid vom 24. November 2022 (act. II 22-28) ab.

### **B.**

Dagegen liess der Versicherte, vertreten durch Rechtsanwalt und Notar B. \_\_\_\_\_, mit Eingabe vom 19. Dezember 2022 Beschwerde erheben. Er stellt die folgenden Anträge:

1. Der Einspracheentscheid der Vorinstanz vom 24. November 2022 sei aufzuheben und zur Neuverfügung der Insolvenzenschädigung an die Vorinstanz zurückzuweisen.
2. Eventualiter sei dem Beschwerdeführer eine angemessene Insolvenzenschädigung zuzusprechen.

3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Vorinstanz.

Mit Beschwerdeantwort vom 11. Januar 2023 beantragt der Beschwerdeführer die Abweisung der Beschwerde.

Mit prozessleitender Verfügung vom 18. Januar 2023 erwog der Instruktionsrichter, dem vom Beschwerdeführer im Verwaltungsverfahren eingereichten Kontoauszug der D.\_\_\_\_\_ (act. II 78-80) lasse sich entnehmen, dass entgegen den Annahmen der Parteien die letzte Lohnzahlung nicht im Dezember 2020, sondern im Juni 2021 erfolgt sei. Gestützt darauf forderte er den Beschwerdeführer auf, dem Verwaltungsgericht die Lohnabrechnungen für die Monate März bis Juli 2021 einzureichen und offenzulegen, aus welchem Rechtsgrund die Zahlung (im Betrag von Fr. 1'000.--) vom 24. März 2021 an ihn erfolgt sei.

Mit Eingabe vom 31. Januar 2023 liess der Beschwerdeführer einen Lohnausweis vom 11. Januar 2021 sowie Lohnabrechnungen vom Januar, Februar und März 2021 einreichen (Akten des Beschwerdeführers [act. I] 4 f.).

Mit Eingaben vom 16. Februar, 20. März (Replik) und 14. April 2023 (Duplik) hielten die Parteien an ihren jeweiligen Anträgen fest.

**C.**

Am 23. Mai 2023 fand eine nichtöffentliche Urteilsberatung gemäss Art. 56 Abs. 5 bzw. 6 des kantonalen Gesetzes vom 11. Juni 2009 über die Organisation der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft (GSOG; BSG 161.1) i.V.m. Art. 37 Abs. 1 lit. b des kantonalen Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; BSG 155.21) statt.

## **Erwägungen:**

### **1.**

**1.1** Der angefochtene Entscheid ist in Anwendung von Sozialversicherungsrecht ergangen. Die Sozialversicherungsrechtliche Abteilung des Verwaltungsgerichts beurteilt gemäss Art. 57 des Bundesgesetzes vom 6. Oktober 2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) i.V.m. Art. 54 Abs. 1 lit. a GSOG Beschwerden gegen solche Entscheide. Der Beschwerdeführer ist im vorinstanzlichen Verfahren mit seinen Anträgen nicht durchgedrungen, durch den angefochtenen Entscheid berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung, weshalb er zur Beschwerde befugt ist (Art. 59 ATSG). Die örtliche Zuständigkeit ist gegeben (Art. 53 Abs. 1 i.V.m. Art. 100 Abs. 3 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIG; SR 837.0] und Art. 128 Abs. 1 i.V.m. Art. 119 der Verordnung vom 31. August 1983 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02]). Da auch die Bestimmungen über Frist (Art. 60 ATSG) sowie Form (Art. 61 lit. b ATSG; Art. 81 Abs. 1 i.V.m. Art. 32 VRPG eingehalten sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.

**1.2** Anfechtungsobjekt bildet der die Verfügung vom 19. September 2022 (act. II 53-55) bestätigende Einspracheentscheid vom 24. November 2022 (act. II 22-28). Streitig und zu prüfen ist der Anspruch des Beschwerdeführers auf eine Insolvenzenschädigung.

**1.3** Die Abteilungen urteilen gewöhnlich in einer Kammer bestehend aus drei Richterinnen oder Richtern (Art. 56 Abs. 1 GSOG).

**1.4** Das Gericht überprüft den angefochtenen Entscheid frei und ist an die Begehren der Parteien nicht gebunden (Art. 61 lit. c und d ATSG; Art. 80 lit. c Ziff. 1 und Art. 84 Abs. 3 VRPG).

## **2.**

**2.1** Beitragspflichtige Arbeitnehmer von Arbeitgebern, die in der Schweiz der Zwangsvollstreckung unterliegen oder in der Schweiz Arbeitnehmer beschäftigen, haben nach Art. 51 Abs. 1 lit. a AVIG Anspruch auf Insolvenzenschädigung, wenn gegen ihren Arbeitgeber der Konkurs eröffnet wird und ihnen in diesem Zeitpunkt Lohnforderungen zustehen. Die Insolvenzenschädigung ist eine Lohnausfallversicherung bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers. Sie bezweckt für eine beschränkte Zeit den Schutz der Lohn Guthaben sowie die Sicherung des Lebensunterhaltes des Arbeitnehmers und damit die Vermeidung sozialer Härten (BGE 144 V 427 E. 3.1 S. 429). Gemäss Art. 52 Abs. 1 AVIG deckt die Insolvenzenschädigung für das gleiche Arbeitsverhältnis Lohnforderungen für höchstens die letzten vier Monate des Arbeitsverhältnisses, für jeden Monat jedoch nur bis zum Höchstbetrag nach Art. 3 Abs. 2 AVIG. Als Lohn gelten auch die geschuldeten Zulagen.

**2.2** Wird über den Arbeitgeber der Konkurs eröffnet, so muss der Arbeitnehmer seinen Entschädigungsanspruch spätestens 60 Tage nach der Veröffentlichung des Konkurses im Schweizerischen Handelsamtsblatt bei der öffentlichen Kasse stellen, die am Ort des Betreibungs- und Konkursamtes zuständig ist (Art. 53 Abs. 1 AVIG). Zur Auszahlung der Insolvenzenschädigung genügt es nach Art. 74 AVIG, dass der Arbeitnehmer seine Lohnforderung glaubhaft macht (vgl. BGE 144 V 427).

## **2.3**

**2.3.1** Machen Arbeitnehmende gegenüber dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin 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. Die Bestimmung von Art. 55 Abs. 1 AVIG, wonach der Arbeitnehmer im Konkurs- oder Pfändungsverfahren alles unternehmen muss, um seine Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber zu wahren, 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. 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 Weiterverfolgung der eingeleiteten Schritte gefordert, welche in einem der vom Gesetz geforderten zwangsvollstreckungsrechtlichen Stadien münden müssen, damit Anspruch auf Insolvenzenschädigung besteht. 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 (vgl. Entscheid des Bundesgerichts [BGer] vom 21. April 2022, 8C\_814/2021, E. 2.2).

**2.3.2** Art. 55 Abs. 1 AVIG ist Ausdruck der allgemeinen Schadenminderungspflicht. Sie obliegt der versicherten Person in reduziertem Umfang schon vor der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Arbeitgeber der Lohnzahlungspflicht nicht oder nur teilweise nachkommt und mit einem Lohnverlust zu rechnen ist. Vom Arbeitnehmer wird in der Regel nicht verlangt, dass er bereits während des bestehenden Arbeitsverhältnisses gegen den Arbeitgeber Betreibung einleitet oder eine Klage einreicht. Er hat jedoch seine Lohnforderung gegenüber dem Arbeitgeber in eindeutiger und unmissverständlicher Weise geltend zu machen. 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 (Entscheid des BGer vom 21. Mai 2019, 8C\_79/2019 E. 3.2 mit weiteren Hinweisen; vgl. auch Entscheid des BGer vom 19. Juni 2019, 8C\_85/2019, E. 4.1).

Nach der Rechtsprechung wird von der versicherten Person nicht verlangt, dass sie sich juristisch fehlerlos verhält; verlangt ist ein Verhalten, das einem vernünftigen Menschen unter den gegebenen Umständen des Einzelfalls als selbstverständlich erscheint. Insbesondere anerkennt die Rechtsprechung auch WhatsApp-Nachrichten als Handlungen zur Erfüllung der Schadenminderungspflicht, zumal anders als bei telefonischen Nachfragen der Inhalt der Kommunikation belegbar ist (vgl. ARV 2020 S. 396 E. 5.2).

### 3.

**3.1** Der Beschwerdegegner erwog im angefochtenen Einspracheentscheid vom 24. November 2022 (act. II 22-28), unbestrittenermassen sei die letzte Lohnzahlung im Dezember 2020 erfolgt, danach seien bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses am 25. Juli 2021 keine weiteren Lohnzahlungen geleistet worden. Der Beschwerdeführer habe für über ein halbes Jahr bis zum 25. Juli 2021 ohne Lohnzahlungen weiter für die C. \_\_\_\_\_ GmbH gearbeitet. Obwohl sich ein finanzieller Engpass des Arbeitgebers deutlich abgezeichnet habe, habe der Beschwerdeführer nur via WhatsApp-Chat reagiert und auf eingeschriebene Briefe mit konkreten Lohnforderungen verzichtet und auch keine arbeitsrechtliche Unterstützung in Anspruch genommen (act. II 25 f.). Ab dem 15. Juli 2021 bis zum 12. Januar 2022 seien zwar einige WhatsApp-Nachrichten erfolgt, in denen sich der Beschwerdeführer nach dem "Geld" erkundigt habe. Trotz Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 25. Juli 2021 sei er bis zur Konkurseröffnung am 25. Januar 2022 nie konkret gegen die C. \_\_\_\_\_ GmbH vorgegangen. Erst einen Tag nach der Konkurseröffnung, am 26. Januar 2022, habe er ein Betreibungsbegehren unterzeichnet eingereicht und somit seine Lohnforderung konkret geltend gemacht. Durch dieses Zuwarten von mehr als drei Monaten sei der Beschwerdeführer seiner Schadenminderungspflicht nach Ende des Arbeitsverhältnisses nicht in genügendem Masse nachgekommen. Dass er es trotz der kontinuierlich anwachsenden, erheblichen Lohnausstände bei WhatsApp-Nachrichten, telefonischen Versuchen und mündlichen Forderungen habe bewenden lassen, sei nicht nachvollziehbar und müsse als grobe Fahrlässigkeit bezeichnet werden (act. II 26).

**3.2** Die Prüfung der Frage, ob dem Beschwerdeführer eine Verletzung seiner Schadenminderungspflicht vorzuwerfen ist, umfasst die Zeit vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 25. Juli 2021 einerseits und diejenige von diesem Zeitpunkt bis zur Konkurseröffnung andererseits (vgl. Entscheid des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; heute: BGer] vom 19. Oktober 2006, C 163/06, E. 4).

**3.3** Für die Zeit vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 25. Juli 2021 ergibt sich folgendes Bild:

**3.3.1** Aus dem im Verwaltungsverfahren ins Recht gelegten und hinsichtlich der darin enthaltenen Angaben von keiner Seite in Frage gestellten Postenauszug der D. \_\_\_\_\_ vom 4. März 2022 (act. II 78-80) geht hervor, dass die C. \_\_\_\_\_ GmbH dem Beschwerdeführer entgegen seinen eigenhändig unterschrieben bestätigten Angaben im Antrag auf Insolvenzenschädigung (act. II 81; 88) und entgegen der darauf basierenden Annahmen des Beschwerdegegners im angefochtenen Einspracheentscheid (vgl. E. 3.1 vorne) im Zeitraum zwischen Dezember 2020 und Juni 2021 diverse Zahlungen geleistet hat. Danach entsprechen die im Kontoauszug dokumentierten Vergütungen vom 14. und 24. Dezember 2020 jeweils den Lohnabrechnungen betreffend die Monate November und Dezember 2020 (act. II 77; 76). Die nächste von der C. \_\_\_\_\_ GmbH an den Beschwerdeführer geleistete Zahlung datiert vom 5. Februar 2021, wobei der Betrag von Fr. 3'733.70 mit jenem der Vergütung vom 24. Dezember 2020, bei welcher es sich gemäss Lohnabrechnung um ein Unfalltaggeld handelte (act. II 76), identisch ist. Folglich wurde dem Beschwerdeführer auch für den Monat Januar 2021 ein volles Unfalltaggeld ausbezahlt, obwohl er gemäss Lohnabrechnung (act. I 5) bloss noch sechs Kalendertage unfallbedingt arbeitsunfähig war und sich der Lohnanspruch unter Berücksichtigung von Korrekturbuchungen auf Fr. 4'837.65 belief. Ferner entspricht die am 12. März 2021 erfolgte Vergütung von Fr. 4'638.85 der Lohnabrechnung für den Monat Februar 2021 (act. II 75 = act. I 5). Weitere Zahlungen der C. \_\_\_\_\_ GmbH erfolgten am 24. März 2021 (Fr. 1'000.--) sowie am 20. April und 18. Juni 2021 (jeweils Fr. 4'100.--). Sodann folgt aus den Akten, dass der Beschwerdeführer am 15., 20. und 24. Juli 2021 die Arbeitgeberin bzw. deren Geschäftsführer (vgl. Schweize-

risches Handelsamtsblatt [SHAB] vom TT. MM 2011, Nr. ..., Jahrgang ...) jeweils mittels WhatsApp-Nachrichten mahnte (act. II 57; 59) und das Arbeitsverhältnis per 25. Juli 2021 fristlos auflöste (act. II 88).

**3.3.2** Demnach trifft es nach Lage der Akten und entgegen der Darstellung des Beschwerdeführers in seinem Antrag auf Insolvenzenschädigung (act. II 81; 88) bzw. der Annahme des Beschwerdegegners (vgl. auch Beschwerdeantwort, S. 4, Ziff. 5) nicht zu, dass der Beschwerdeführer über ein halbes Jahr bis zum 25. Juli 2021 ohne Lohnzahlungen bzw. Vergütungen seitens der C. \_\_\_\_\_ GmbH weitergearbeitet hat. Vielmehr ist aufgrund des von den Parteien im vorliegenden Verfahren inhaltlich nicht in Frage gestellten Postenauszugs der D. \_\_\_\_\_ davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer im Zeitraum zwischen Dezember 2020 und Juni 2021 diverse Zahlungen von der C. \_\_\_\_\_ GmbH erhielt. Damit sind während den letzten Monaten des Arbeitsverhältnisses Zahlungseinstellungen, -verzögerungen und schliesslich auch Zahlungsausfälle seitens der Arbeitgeberin aufgetreten, die jedoch durch die Bemühungen des Beschwerdeführers, welche mit den Whatsapp-Nachrichten an den Geschäftsführer belegt sind, teilweise reduziert werden konnten. Unter diesen Umständen sowie in Anbetracht der Tatsache, dass der Beschwerdeführer den Geschäftsführer der damaligen Arbeitgeberin mittels diverser WhatsApp-Nachrichten im Zeitraum vom 15. bis 24. Juli 2021 (act. II 57; 59) auf offene Forderungen hingewiesen und am 24. Juli 2021 eine "Frist bis Ende Monat" gesetzt hat (act. II 88), kann dem Beschwerdeführer in dieser Zeit keine Verletzung der Schadenminderungspflicht vorgeworfen werden, auch wenn er der C. \_\_\_\_\_ GmbH keine betraglich und zeitlich klar definierten Mahnungen hinsichtlich ausstehender Lohnforderungen zukommen liess. Nach Erhalt der letzten Vergütung am 18. Juni 2021 und in der Folge erfolglos gebliebenen Mahnungen kündigte der Beschwerdeführer mittels WhatsApp das Arbeitsverhältnis per 25. Juli 2021 fristlos, was soweit ersichtlich seitens der Arbeitgeberin unwidersprochen akzeptiert wurde (vgl. EVG, C 163/06, E. 3.2 und 4.1).

**3.4** Zu klären bleibt damit, ob der Beschwerdeführer auch in der Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom 25. Juli 2021 bis zur Konkurseröffnung über die Arbeitgeberin am 25. Januar 2022 seiner Schaden-

minderungspflicht (weiterhin) hinreichend nachgekommen ist (vgl. E. 3.2 vorne).

**3.4.1** Der Beschwerdeführer machte im Einspracheverfahren geltend, dass er die ehemalige Arbeitgeberin bzw. deren Geschäftsführer im Zeitraum zwischen dem 4. August 2021 und dem 12. Januar 2022 mittels diverser WhatsApp-Nachrichten, SMS und Telefonaten wiederholt zur Zahlung offener Geldforderungen ermahnt habe (act. II 38 f.), womit er seiner Schadenminderungspflicht hinreichend nachgekommen sei. Der Beschwerdegegner bestreitet diese Handlungen nicht, macht jedoch geltend, sie genügten den qualitativen Anforderungen nicht (Beschwerdeantwort, S. 4, Ziff. 5).

**3.4.2** In grundsätzlicher Hinsicht ist darauf hinzuweisen, dass die Anforderungen an die Schadenminderungspflicht nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses strenger zu beurteilen sind als für die Zeit davor (vgl. E. 2.3.2 vorstehend; Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, AVIG-Praxis IE, Ziff. B38; zur Bedeutung von Verwaltungsweisungen: BGE 147 V 79 E. 7.3.2 S. 82, 146 V 224 E. 4.4.2 S. 228). Die Gründe, welche von einem Arbeitnehmer bei der Geltendmachung seiner Ansprüche während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses eine gewisse Zurückhaltung beim Vorgehen gegen die Arbeitgeberin verlangen und auch rechtfertigen, bestehen nach der Kündigung nicht mehr. Gleichermassen fällt mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch bei der Arbeitgeberin das Interesse, durch Begleichung offener Lohnforderungen die Arbeitskraft des Mitarbeiters zu erhalten, weg. Damit steigen die von der Schadenminderungspflicht geforderten Anstrengungen, um die Lohnzahlungen erhältlich zu machen. Je länger schliesslich eine Arbeitgeberin offene und gemahnte Lohnforderungen nicht begleicht, umso formeller müssen die Bemühungen werden. Die von der höchstrichterlichen Rechtsprechung geforderte konsequente und kontinuierliche Weiterverfolgung der eingeleiteten Schritte (vgl. E. 2.3.1 vorstehend) bedingt dementsprechend, dass auf wenig formeller Ebene eingeleitete erste Bemühungen mit fortdauerndem Ausbleiben der Befriedigung der Lohnforderungen auf zusehends formellere Ebene gehoben werden müssen. Ein Zuwarten mit solchen Bemühungen stellt eine Verletzung

der Schadenminderungspflicht dar. Dies hat denn auch vorliegend zu gelten:

Aus den Akten geht hervor, dass es der Beschwerdeführer auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 25. Juli 2021 im Hinblick auf die geltend gemachten Lohnforderungen im Wesentlichen bei WhatsApp-Nachrichten bzw. SMS an die Adresse der Arbeitgeberin bzw. deren Geschäftsführers bewenden liess (act. II 39; 50). Dabei ist erstellt und der Beschwerdeführer bestreitet nicht, dass ab dem 19. Juni 2021 keine Vergütungen seitens der C. \_\_\_\_\_ GmbH mehr erfolgten. Vor diesem Hintergrund musste ihm deshalb spätestens nach der Kündigung per 25. Juli 2021 bzw. den danach folgenden Wochen weiterer informeller Bemühungen zwingend bewusst werden, dass er die geltend gemachten Lohnforderungen allein mittels SMS, WhatsApp-Nachrichten und telefonischen Nachfragen nicht mehr realisieren kann. Zumal der Geschäftsführer auf Ansprache nicht bzw. nur mit Verzögerung reagierte und der Kontakt später auch vorübergehend blockiert wurde. Folglich kann das für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses dokumentierte Verhalten nicht mehr als konsequente und kontinuierliche Weiterverfolgung der eingeleiteten Schritte im Hinblick auf die Geltendmachung der Lohnforderung betrachtet werden: Auch wenn dem Beschwerdeführer zuzustimmen ist, dass informelle Nachfragen und Aufforderungen mittels WhatsApp hinreichende Handlungen zur Erfüllung der Schadenminderungspflicht sein können (vgl. E. 2.3.2 und 3.3.2 vorne), so gilt dies dann nicht mehr, wenn für den früheren Arbeitnehmer im Laufe der Zeit aus den gesamten Umständen erkennbar wird bzw. er sich bewusst werden muss, dass die frühere Arbeitgeberin ohne formelle Bemühungen keine Zahlung mehr leisten wird. Dies war vorliegend der Fall: Nachdem der Beschwerdeführer ab dem 19. Juni 2021 keine Vergütung mehr erhalten und in den Wochen nach der Kündigung vom Arbeitgeber hingehalten wurde, ihm zwar eine demnächst eintreffende Zahlung in Aussicht gestellt wurde, diese jedoch nicht eintraf, hätte der Beschwerdeführer seiner Lohnforderung deshalb mit den in solchen Fällen üblichen Mitteln – etwa zunächst mittels eingeschriebener Mahnung – Nachdruck verleihen müssen. Indem er dies unterliess, verletzte er seine Schadenminderungspflicht. Dies gilt umso mehr, als die für die Zeit nach der Kündigung per 25. Juli 2021 dokumentierten SMS und WhatsApp-

Nachrichten inhaltlich weder in betraglicher noch zeitlicher Hinsicht spezifiziert waren, mithin keine klare Handlungsanweisung an die Adresse der Arbeitgeberin dergestalt enthielten, innert einer gesetzten Frist einer betraglich definierten Lohnforderung nachzukommen. Schliesslich liess sich der Beschwerdeführer auch nicht etwa bei der hierfür zuständigen Schlichtungsbehörde bzw. den für Beratungen ebenfalls zur Verfügung stehenden Behörden der Arbeitslosenversicherung (kostenlos) beraten.

Am 26. Januar 2022 leitete der Beschwerdeführer mit der Anhebung einer Beteibung vollstreckungsrechtliche Massnahmen ein, wobei vorliegend die Bedeutung des Umstands, dass bereits am 25. Januar 2022 der Konkurs über die frühere Arbeitgeberin eröffnet worden war, nicht näher geklärt werden muss. Dass der Beschwerdeführer nach der von ihm selbst per 25. Juli 2021 ausgesprochenen Kündigung während eines halben Jahres keine seine Ansprüche konsequent einfordernden, hinreichenden Schritte unternahm, stellt eine Verletzung der Schadenminderungspflicht dar.

In Würdigung aller Umstände stellt das nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses dokumentierte Verhalten des Beschwerdeführers eine nicht hinreichend konsequente Verfolgung der geltend gemachten Lohnansprüche unter dem hier massgeblichen Gesichtspunkt von Art. 55 Abs. 1 AVIG und somit eine massgebliche Säumnis im Sinne eines schweren Verschuldens dar (vgl. E. 2.3.1 vorne), womit von einer grobfahrlässigen Verletzung der Schadenminderungspflicht auszugehen ist.

**3.5** Zusammenfassend folgt aus dem Dargelegten, dass der Beschwerdeführer seiner Schadenminderungspflicht im Hinblick auf die Anspruchswahrung seiner gegenüber der C.\_\_\_\_\_ GmbH geltend gemachten Lohnforderungen für die Zeit vor, nicht jedoch für die Zeit nach der Auflösung hinreichend nachgekommen ist. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 24. November 2022 ist somit im Ergebnis nicht zu beanstanden und die Beschwerde abzuweisen.

**4.**

**4.1** In Anwendung von Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. f<sup>bis</sup> ATSG (Umkehrschluss, vgl. auch BBI 2018 1639) sind keine Verfahrenskosten zu erheben.

**4.2** Bei diesem Ausgang des Verfahrens besteht kein Anspruch auf eine Parteientschädigung (Umkehrschluss aus Art. 1 Abs. 1 AVIG i.V.m. Art. 61 lit. g ATSG). Ebenso hat auch der Beschwerdegegner keinen Anspruch auf Parteikostenersatz (Art. 104 Abs. 3 VRPG).

**Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:**

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden weder Verfahrenskosten erhoben noch wird eine Parteientschädigung zugesprochen.
3. Zu eröffnen (R):
  - Rechtsanwalt B. \_\_\_\_\_ z.H. des Beschwerdeführers
  - Amt für Arbeitslosenversicherung des Kantons Bern, Rechtsdienst
  - Staatssekretariat für Wirtschaft – SECO

Der Kammerpräsident:

Der Gerichtsschreiber:

**Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann innert 30 Tagen seit Zustellung der schriftlichen Begründung beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten gemäss Art. 39 ff., 82 ff. und 90 ff. des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht (BGG; SR 173.110) geführt werden.