



VERWALTUNGSGERICHT DES KANTONS ZUG

SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE KAMMER

Mitwirkende Richter: lic. iur. Adrian Willimann, Vorsitz

lic. iur. Sarah Schneider und lic. iur. Judith Fischer

Gerichtsschreiber: MLaw Mauriz Müller

U R T E I L vom 4. Mai 2026 *[rechtskräftig]*
gemäss § 29 der Geschäftsordnung

in Sachen

A. _____

Beschwerdeführer

gegen

Arbeitslosenkasse des Kantons Zug, Rechtsdienst, Baarerstrasse 131

Postfach, 6301 Zug

Beschwerdegegnerin

betreffend

Arbeitslosenversicherung

(Insolvenzenschädigung)

S 2025 58

A. Der 1980 geborene A._____ arbeitete vom 1. Januar 2022 bis 3. September 2024 bei der B._____ AG (heute: B._____ AG in Liquidation). Am 3. September 2024 wurde über diese der Konkurs eröffnet (vgl. Handelsregistrauszug des Kantons Zug zur B._____ AG in Liquidation). Der Versicherte stellte sodann am 30. September 2024 bei der Arbeitslosenkasse des Kantons Zug Antrag auf Insolvenzenschädigung für offene Lohnforderungen für die Monate April bis August 2024 (ALK pag. 45–48). Seine Forderung gab er mit Schreiben vom 11. Oktober 2024 im Konkurs ein (ALK pag. 31). Gleichentags forderte die Arbeitslosenkasse des Kantons Zug den Versicherten auf, weitere Unterlagen zuzustellen, insbesondere bat sie um Einreichung von Nachweisen über Bemühungen der Lohneinforderung (ALK pag. 27 f.). Am 20. Oktober 2024 kam der Versicherte dieser Aufforderung nach und reichte zwei E-Mails sowie zwei Bildschirmaufnahmen von WhatsApp-Nachrichten ein (ALK pag. 22–26). Mit Verfügung vom 8. November 2024 lehnte die Arbeitslosenkasse des Kantons Zug den Antrag des Versicherten auf Insolvenzenschädigung ab, da der Versicherte seiner Schadenminderungspflicht nicht ausreichend nachgekommen sei (ALK pag. 18–21). Die dagegen erhobene Einsprache vom 3. Dezember 2024 (ALK pag. 8 f.) wies die Arbeitslosenkasse des Kantons Zug mit Einspracheentscheid vom 4. April 2025 ab (ALK pag. 1–7).

B. Am 13. Mai 2025 erhob A._____ (nachfolgend Beschwerdeführer) beim Rechtsdienst der Arbeitslosenkasse Beschwerde gegen den Einspracheentscheid vom 4. April 2025 (act. 1). Letzterer leitete diese am 15. Mai 2025 zuständigkeitshalber an das Verwaltungsgericht weiter (act. 2). Der Beschwerdeführer beantragte in seiner Beschwerde die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 4. April 2025 und der Verfügung vom 8. November 2024 sowie die Gewährung der angelegten Insolvenzenschädigung in Höhe von Fr. 35'238.–; eventualiter die nochmalige Überprüfung seiner Bemühungen unter Berücksichtigung der aussergewöhnlichen Umstände (act. 1 S. 3).

C. Mit Vernehmlassung vom 3. Juni 2025 beantragte die Arbeitslosenkasse des Kantons Zug (nachfolgend Beschwerdegegnerin) die Abweisung der Beschwerde unter Verzicht auf eine weitergehende Stellungnahme (act. 4), was dem Beschwerdeführer am 4. Juni 2025 zur Kenntnis gebracht wurde (act. 5).

Das Verwaltungsgericht erwägt:

1.

1.1 Gemäss Art. 56 Abs. 1 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG; SR 830.1) kann gegen Einspracheentscheide Beschwerde erhoben werden, wobei in der Regel das Versicherungsgericht desjenigen Kantons zuständig ist, in dem die versicherte Person zurzeit der Beschwerdeerhebung Wohnsitz hat (Art. 58 Abs. 1 ATSG). Nach Art. 100 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIG; SR 837.0) kann der Bundesrat die örtliche Zuständigkeit des kantonalen Versicherungsgerichtes in Abweichung von dieser Bestimmung regeln. Von dieser Möglichkeit hat er mit Art. 128 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIV; SR 837.02) Gebrauch gemacht und festgelegt, dass sich die Zuständigkeit des kantonalen Versicherungsgerichts für die Beurteilung von Beschwerden gegen Kassenverfügungen sinngemäss nach den Art. 77 und 119 AVIV richtet (Abs. 1). Artikel 77 AVIV bezieht sich auf Art. 53 AVIG, wonach der Arbeitnehmer seinen Entschädigungsanspruch spätestens 60 Tage nach der Veröffentlichung des Konkurses im Schweizerischen Handelsamtsblatt bei der öffentlichen Kasse stellen muss, die am Ort des Betreibungs- und Konkursamtes zuständig ist (Abs. 1).

1.2 Die B._____ AG hatte ihren Sitz im Zeitpunkt der Konkurseröffnung am 3. September 2024 (seitdem: B._____ AG in Liquidation) in C._____ im Kanton Zug. Die Arbeitslosenkasse Zug ist als öffentliche Arbeitslosenkasse für den Vollzug des AVIG im Kanton Zug zuständig (§ 1 Abs. 1 lit. c des Einführungsgesetzes zum Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung; BGS 845.5). Ausgehend von der Zuständigkeit der Arbeitslosenkasse Zug ist gemäss Art. 100 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 128 Abs. 1 und 77 AVIV bzw. Art. 53 Abs. 1 AVIG auch die Zuständigkeit des Versicherungsgerichts des Kantons Zug als Rechtsmittelinstanz gegeben. Hierbei handelt es sich laut § 77 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes (VRG; BGS 162.1) um das Verwaltungsgericht des Kantons Zug. Der Einspracheentscheid datiert vom 4. April 2025. Die dagegen erhobene Beschwerde vom 13. Mai 2025 wurde am 14. Mai 2025 der Schweizerischen Post übergeben. Unter Berücksichtigung des Fristenstillstands gemäss Art. 38 Abs. 4 lit. a ATSG wurde die Beschwerde damit rechtzeitig eingereicht (Art. 60 Abs. 1 ATSG). Der Beschwerdeführer ist durch den Entscheid der Arbeitslosenkasse direkt betroffen und somit zur Beschwerde legitimiert. Die Beschwerde-

schrift entspricht sodann den formellen Anforderungen an eine Laienbeschwerde, weshalb sie zu prüfen ist. Die Beurteilung erfolgt auf dem Zirkulationsweg gemäss § 29 der Geschäftsordnung des Verwaltungsgerichts (GO VG; BGS 162.11).

1.3 Die Beschwerdeführerin verlangt die Aufhebung sowohl des angefochtenen Einspracheentscheids vom 4. April 2025 als auch der diesem zugrunde liegenden Verfügung vom 8. November 2024. Bezüglich dieses Antrags gilt es festzuhalten, dass der Einspracheentscheid gemäss ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichts an die Stelle der Verfügung tritt und damit alleiniger Anfechtungsgegenstand des Beschwerdeverfahrens bildet. Die Verfügung, soweit angefochten, hat mit dem Erlass des Einspracheentscheids jegliche Bedeutung verloren (vgl. BGer 8C_592/2012 vom 23. November 2012 E. 3.2). Daher ist, soweit die Aufhebung der Verfügung vom 8. November 2024 beantragt wird, auf die Beschwerde nicht einzutreten.

2.

2.1 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), wenn der Konkurs nur deswegen nicht eröffnet wird, weil sich infolge offensichtlicher Überschuldung des Arbeitgebers kein Gläubiger bereithandelt, die Kosten vorzuschliessen (lit. b), oder wenn sie gegen ihren Arbeitgeber für Lohnforderungen das Pfändungsbegehren gestellt haben (lit. c). Die Insolvenzenschädigung deckt 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 (Art. 52 Abs. 1 AVIG).

2.2 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. Sie obliegt der versicherten Person in reduziertem Umfang vor der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Arbeitgeber der Lohnzahlungspflicht nicht oder nur teilweise nachkommt und mit einem Lohnverlust zu rechnen ist (BGer 8C_79/2019 vom 21. Mai 2019 E. 3.2 mit Hinweisen).

Auch eine ursprüngliche Leistungsverweigerung infolge Verletzung der Schadenminderungspflicht im Sinne der zu Art. 55 Abs. 1 AVIG ergangenen Rechtsprechung setzt voraus, dass dem Versicherten ein schweres Verschulden, also vorsätzliches oder grobfahrlässiges Handeln oder Unterlassen vorgeworfen werden kann. Das Ausmass der vorausgesetzten Schadenminderungspflicht richtet sich nach den jeweiligen Umständen des Einzelfalls. Vom Arbeitnehmer wird zwar in der Regel nicht verlangt, dass er bereits während des bestehenden Arbeitsverhältnisses gegen den Arbeitgeber die Betreuung 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 (BGer 8C_820/2019 vom 29. April 2020 E. 4.3.1 mit Hinweisen).

2.3 Bei der Beurteilung der Schadenminderungspflicht hat eine Gesamtbetrachtung der Bemühungen des Arbeitnehmers Platz zu greifen. Dabei ist jedes Vorgehen zu berücksichtigen. Es genügt, wenn der Arbeitnehmer zunächst unmissverständliche Zeichen (Mahnungen, Einleiten der Betreuung usw.) setzt, aus denen die Ernsthaftigkeit seiner Lohnforderung zu erkennen ist. Er darf jedoch nicht untätig bleiben und zuwarten, bis der Arbeitgeber (beispielsweise) in Konkurs fällt (EVG C 271/05 vom 30. März 2006 E. 4.1). 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 langandauernde, 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 (BGer 8C_61/2011 vom 29. August 2011 E. 4.2).

3. Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin den Anspruch des Beschwerdeführers auf Insolvenzenschädigung zu Recht verneint hat. Zu klären ist dabei in erster Linie, ob der Beschwerdeführer seine Schadenminderungspflicht verletzt und somit einen möglichen Anspruch auf eine Insolvenzenschädigung verwirkt hat.

3.1 Die Beschwerdegegnerin begründete ihren Entscheid damit, dass die Bemühungen der Lohn Eintreibung unzureichend und nicht fristgemäss gewesen seien. So habe der Beschwerdeführer zwar per E-Mail (3. Juli 2024 und 5. August 2024) und WhatsApp (2. Juli 2024 und 5. August 2024) je zweimal ausstehende Lohnzahlungen eingefordert. Abgesehen von diesen unmittelbar aufeinander folgenden Abmahnungen der ausstehenden Löhne liessen sich keine weiteren Massnahmen den Unterlagen entnehmen. Dem Vorbringen des Beschwerdeführers, schriftliche Lohnforderungen hätten sich aufgrund des Auslandsaufenthalts des Vorgesetzten als nutzlos erwiesen, könne nicht gefolgt werden, da dies zum einen eine retrospektive Feststellung des Beschwerdeführers sei und zum anderen hätten entsprechende Massnahmen ihre zwingenden zivil- und betriebsrechtlichen Wirkungen auch und gerade in Abwesenheit des Organs gezeigt. Zudem habe der Beschwerdeführer um die leeren Versprechungen der verantwortlichen Personen gewusst und habe daher mit Lohnausfällen rechnen müssen. Daher wäre eine striktere Vorgehensweise geboten gewesen. Aufgrund des bewussten Verzichts auf schriftliche Lohnforderungen zur Deeskalation und Setzen auf kooperative und lösungsorientierte Kommunikation sei von einer Verletzung der Schadenminderungspflicht auszugehen – insbesondere vor dem Hintergrund der leeren Versprechungen. Die gewählte Vorgehensweise sei leichtfertig und kein angemessenes und sorgfältiges Verhalten des Beschwerdeführers. Aufgrund der ausstehenden Lohnrückstände habe kein Anlass mehr bestanden, Rücksicht auf den Arbeitgeber zu nehmen. Würde gleichwohl Rücksicht genommen, sei dies als geradezu leichtfertig und grobfahrlässig zu werten. Der Beschwerdeführer hätte im Sinne der Schadenminderungspflicht zur Wahrung seiner Ansprüche konsequent, zeitnah und stetig gegen seinen Arbeitgeber vorgehen müssen, was dieser ab März 2024 insgesamt unterlassen habe. Durch das Versäumnis, innert nützlicher Frist weitere Vorkehren zur Durchsetzung ausstehender Lohnzahlungen zu treffen, habe mit einem völligen Lohnverlust gerechnet werden müssen. Dies sei mindestens als grobfahrlässige Verletzung der Schadenminderungspflicht zu werten (ALK pag. 4–6).

3.2 Der Beschwerdeführer brachte demgegenüber in seiner Beschwerde im Wesentlichen vor, er sei seiner Schadenminderungspflicht in rechtsgenügender Weise nachgekommen. Unter Verweis auf zwei mit der Beschwerde eingereichte Schreiben seines

ehemaligen Arbeitgebers brachte er vor, diese belegten eindeutig, dass seine Forderungen in Höhe von Fr. 35'238.– unter die Voraussetzung von Art. 51 Abs. 1 lit. a AVIG falle. Zudem habe er seit April 2024 kontinuierlich seinen Lohn eingefordert, per E-Mail, WhatsApp und telefonisch. Diese Kommunikation sei dokumentiert und bereits im ursprünglichen Verfahren eingereicht worden, was seine Ernsthaftigkeit und Konsequenz belege. Rechtliche Schritte, wie die Einleitung einer Betreuung, seien ihm als einfachen Büroangestellten nicht zumutbar gewesen, zumal er gutgläubig davon ausgegangen sei, dass die Zusicherungen des Arbeitgebers zur baldigen Zahlung verlässlich seien. Es bestehe kein Unterschied zwischen einer E-Mail und einem Brief, solange die Forderung klar und eindeutig formuliert sei. Die Abwesenheit des Geschäftsführers sei keine retropektive Feststellung. Er habe als Büroangestellter selbst die eingehende Post verwaltet, weshalb er seine Forderungen nicht auf dem Postweg geltend gemacht habe, da er entsprechende Schreiben faktisch selbst entgegengenommen hätte. Es sei falsch, dass er von Anfang an gewusst habe, dass es sich um leere Versprechung handle. Erst im weiteren Verlauf habe sich gezeigt, dass die Versprechungen möglicherweise nicht eingehalten würden. Es sei schon früher vorgekommen sei, dass Löhne erst nach Zahlungseingang ausstehender Kundenforderungen ausgerichtet worden seien. Es könne von ihm nicht verlangt werden, unter realitätsfremden Bedingungen rechtliche Mittel ergreife, die kaum Aussicht auf Erfolg böten, zumal die Insolvenzenschädigung der Existenzsicherung diene und nicht durch formale Anforderungen verwehrt werden dürfe, wenn alles Zumutbare getan worden sei (act. 1).

4. Aktenkundig ist, dass sich der Beschwerdeführer mit zwei E-Mails (3. Juli und 5. August 2024) und zwei WhatsApp-Nachrichten (2. Juli und 5. August 2024) wegen der ausstehenden Lohnforderungen bei seiner ehemaligen Arbeitgeberin gemeldet hatte (ALK pag. 22–25).

4.1 Die zeitlich erste Nachricht erfolgte am 2. Juli 2024 via WhatsApp an einen D. _____ (ALK pag. 25). Der Beschwerdeführer schrieb darin, dass er, D. _____, ihn seit vier Monaten hinhalte und er nicht länger durchhalten könne ("so now it's 4 month started [...] I can't withstand further"). D. _____ solle ihm sagen, wie die Dinge lägen und zumindest das Telefon abnehmen, damit die Angelegenheit im Detail besprochen werden könne, damit er, der Beschwerdeführer, Klarheit erlange ("Please let me know what truth is. At least pick up phone and talk once in detail so that I have clarity").

4.2 Einen Tag später, am 3. Juli 2024 (ALK pag. 22), schrieb der Beschwerdeführer an die im Handelsregister eingetragene Verwaltungsrätin E. _____ eine E-Mail mit dem Betreff "salary since 3 months not paid, April, May, June". Hier führt er sinngemäss das Gleiche wie in der WhatsApp-Nachricht an D. _____ aus: Er werde auf den nächsten Monat verwiesen, er könne aber nicht länger durchhalten. Sie sollten das Telefon abnehmen und ihm die Wahrheit sagen. Er rufe oft an, sie antworteten ihm nur, dass er zurückgerufen werde, was aber nicht passiere. Er wolle keine E-Mail schreiben, aber er habe keine andere Option mehr.

4.3 Die E-Mail vom 5. August 2024 (ALK pag. 23) richtete sich an die bereits erwähnten Empfänger sowie zusätzlich an einen F. _____, der Betreff enthält den Hinweis auf die nicht bezahlten Löhne seit vier Monaten ("NOT PAID SALARY SINCE 4 MONTH AND SINCE LAST YEARS NOT PAID EXPENCEES"). Der Beschwerdeführer hielt die Nachricht in Grossbuchstaben und führte aus, dass ihm jeweils versprochen worden sei, dass er nächste Woche das Geld erhalten werde. Seine Nachrichten blieben unbeantwortet. Er habe lange an sie geglaubt, aber nun müsse er sich eine neue Anstellung suchen ("I WAIT LONG TIME YOU SAD ALWAYS WE PAY YOU NEXT WEAK ,AND I CALL AND WORTE YOU MANY TIMES BUT ALWAYS GONE BUSY. [...] ONE JOB I FOUND I DID NOT WENT TO THIS JOB BECAUSE OF YOU BECAUSE I ALWAYS BELIVE ON YOU. I MUST LOOK OTHER JOB I DON'T HAVE OTHER OPTION").

4.4 Die WhatsApp-Nachricht vom 5. August 2024 (ALK pag. 24), wiederum gerichtet an D. _____, führte im Betreff auf, dass der ausstehende Lohn sofort auszuzahlen sei ("Request for Immediate Release of Pending Salary [...]"). Der Beschwerdeführer schrieb zudem, dass sein Lohn noch immer nicht bezahlt sei und er bei jedem Nachfragen vertröstet werde, ohne eine eigentliche Lösung ("Despite multiple requests and assucrances that the payment would be made on specific dates, I have not yet received my salary. Each time I inquired about the payment, the response was always a future date without clear resolution."). Aufgrund des inzwischen fünften angebrochenen Monats ohne Lohn sei er in einer misslichen finanziellen Lage, welche eine sofortige Lösung erfordere ("As we have now entered the fifth month without receiving my due payments, I find myself in a challenging financial situation that requires immediate resolution").

5.

5.1 Aus den lediglich vier Nachrichten des Beschwerdeführers an seine ehemalige Arbeitgeberin ergibt sich folgendes Bild: Die Vorgesetzten des Beschwerdeführers hielten sich ab März 2024 im Ausland auf. Ab April 2024 erhielt er keinen Lohn mehr. Seine Kontaktversuche blieben weitgehend erfolglos, ein direkter Kontakt war schwierig bis nicht möglich. Aus den eingereichten Nachrichten lässt sich folgern, dass der Beschwerdeführer die Hinhaltenaktik des Arbeitgebers erkannte, indem er selbst ausführte, dass ihm jeweils in Aussicht gestellt worden sei, den Lohn "nächste Woche" bzw. "nächsten Monat" zu erhalten. Er verlangte Klarheit über die tatsächliche Situation (E. 4.1–4).

5.2 Es wird zwar 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. Auch schriftliche Mahnungen sind nicht erforderlich, E-Mails und WhatsApp-Nachrichten können als Mahnungen genügen (BGer 8C_408/2020 vom 7. Oktober 2020 E. 5.2). Die Nachrichten müssen allerdings den inhaltlichen Anforderungen an eine Mahnung genügen. Das heisst, diese müssen eine an den Schuldner gerichtete Erklärung des Gläubigers zum Ausdruck bringen, dass die Leistung ohne Säumnis verlangt wird. Es muss erkennbar sein, was der Gläubiger fordert; Geldforderungen sind dabei in der Regel zu beziffern (BGE 129 III 535 E. 3.2.2). Die Lohnforderungen sind im bestehenden Arbeitsverhältnis in eindeutiger und unmissverständlicher Weise geltend zu machen, sodann sind weitergehende Schritte gegenüber dem Arbeitgeber angezeigt, wenn es sich um erhebliche Lohnausstände handelt und konkret mit einem Lohnverlust gerechnet werden muss (E. 2.2 vorstehend). Eine unmissverständliche Zahlungsaufforderung innert einer gesetzten Frist bzw. ohne Säumnis ergibt sich aus vorliegenden Nachrichten nicht. Der Beschwerdeführer verlangte weder unmissverständlich Zahlung noch setzte er eine Frist oder fordert sofortige Leistung. Einzig die WhatsApp-Nachricht vom 5. August 2024 (E. 4.4) liesse sich allenfalls in diese Richtung interpretieren. Bei den WhatsApp-Nachrichten bleibt allerdings offen, an wen sie gerichtet waren und ob es sich um eine entscheidungsbefugte Person handelte. Fraglich ist daher bereits zum vornherein, ob es sich bei den lediglich vier Schreiben (E-Mails und Whatsappnachrichten) um taugliche Mahnungen im Sinne der Rechtsprechung handelt.

5.3 Selbst, wenn die Nachrichten als Mahnungen zu qualifizieren wären, was die Vorinstanz anzunehmen scheint, sind sie aufgrund der weiteren Umstände nicht zielführend und in der bestehenden Form ungeeignet, um von einer der Rechtsprechung geforderten

steten, zielgerichteten und konsequenten Einforderung der ausstehenden Lohnforderungen auszugehen (vgl. BGer 8C_462/2009 vom 3. August 2009 E. 3.3).

Entscheidend ist, ob die gewählte Form der Vorgehensweise unter den konkreten Umständen geeignet ist, die Ansprüche wirksam durchzusetzen. Der Beschwerdeführer führte in seiner Beschwerde aus, er sei gutgläubig davon ausgegangen, dass die Ausführungen des Arbeitgebers hinsichtlich der baldigen Lohnzahlungen verlässlich seien. Aus den eingelegten Nachrichten ergibt sich indes ein anderes Bild: Der Beschwerdeführer verlangte Klarheit über die tatsächliche Situation und hielt fest, dass er hingehalten werde und keine Lösung erhalte. Er wies zudem darauf hin, dass er keine E-Mail schreiben wolle, aber keine andere Option mehr sehe. Vor diesem Hintergrund kann nicht von Gutgläubigkeit ausgegangen werden. Vielmehr wird deutlich, dass dem Beschwerdeführer bewusst war, dass er hingehalten wurde. Warum er unter diesen Umständen keine weitergehenden Schritte, insbesondere rechtliche Schritte, eingeleitet hat, wurde nicht dargelegt. Zwar wird grundsätzlich nicht verlangt, dass im laufenden Arbeitsverhältnis unverzüglich betriebsrechtlich vorgegangen wird. Weitergehende Schritte waren vor dem Hintergrund der hohen Lohnausstände, dem drohenden Totalverlust der Lohnforderung sowie den dargelegten Umständen in diesem Fall allerdings angezeigt (BGer 8C_85/2019 vom 19. Juni 2019 E. 4.3). Es konnte nicht mit guten Gründen auf eine Verbesserung der Situation gewartet werden. Schliesslich ist es nicht Sache des Versicherten, darüber zu entscheiden, ob weitere Vorkehren zur Realisierung der Lohnansprüche erfolgsversprechend sind oder nicht (vgl. BGer 8C_444/2007 vom 7. April 2008 E. 4.2). Die entsprechenden Vorbringen des Beschwerdeführers gehen daher fehl. Dies gilt ebenso für den Einwand der Rechtsunwissenheit sowie für die Behauptung, Löhne seien bereits früher verspätet ausgerichtet worden, zumal diese unbelegt bleibt. Aus den Umständen und den erheblichen Lohnausständen ergibt sich vielmehr, dass eine konsequente und kontinuierliche Verfolgung der Ansprüche angezeigt gewesen wäre (BGer 8C_53/2025 vom 8. September 2025 E. 3.2.4). Erschwerend kommt hinzu, dass sich der Arbeitgeber seit geraumer Zeit im Ausland befunden hat, was dem Beschwerdeführer bekannt war. So musste damit gerechnet werden, dass sich der Arbeitgeber den Forderungen entziehen könnte oder ein vollständiger Lohnausfall drohen würde.

5.4 Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die lediglich zwei E-Mails und zwei WhatsApp-Nachrichten den Anforderungen an eine konsequente, eindeutige und unmissverständliche Zahlungsaufforderung ohne Säumnis in keiner Weise genügen. Darüber hinaus waren aufgrund der ausstehenden Lohnsumme und der offensichtlichen Hinhalte-

taktik bereits im Juli 2024 – zum Zeitpunkt der ersten belegten Nachricht – weitergehende Schritte angezeigt. Dies ergibt sich im Ergebnis auch aus den Ausführungen des Beschwerdeführers selbst, wonach der Geschäftsführer nicht erreichbar gewesen sei und er sich die Post faktisch selbst zugestellt hätte. Die fehlende bzw. eingeschränkte Erreichbarkeit der Vorgesetzten ist als deutliches Warnzeichen zu werten. Insofern hat der Beschwerdeführer seine Schadenminderungspflicht verletzt, da er nicht alles Zumutbare unternommen hat, um seine ausstehenden Lohnforderungen konsequent und zielgerichtet erhältlich zu machen.

Die im Beschwerdeverfahren eingereichten Bestätigungen des Arbeitgebers über die ausstehenden Lohnforderungen (Bf-act. 1 und 2) vermögen daran nichts zu ändern, belegen sie doch lediglich, dass der Arbeitgeber die Forderungen anerkennt, nicht jedoch, dass der Beschwerdeführer seiner Schadenminderungspflicht nachgekommen wäre, indem er in einer zielgerichteten und konsequenten Weise die ausstehenden Löhne eingefordert hätte.

6. Zu prüfen ist vor diesem Hintergrund, ob es sich um ein schweres Verschulden – d.h. Vorsatz oder Grobfahrlässigkeit – handelt. Zwar ist die zeitliche Abfolge der Ereignisse nicht von langen Perioden der Untätigkeit geprägt; so hat der Beschwerdeführer letztmals Lohn im März 2024 erhalten; im September 2024 erfolgte bereits die Konkurseröffnung. Erste Massnahmen traf er im Juli bzw. August 2024, sodass ihm keine längere Untätigkeit vorzuwerfen ist. Die Qualität dieser Massnahmen war allerdings, wie ausgeführt, ungenügend und zudem verspätet. Aufgrund der Umstände – namentlich des Aufenthalts des Arbeitgebers im Ausland, dessen schlechter Erreichbarkeit sowie der erkennbaren Hinhaltetaktik – musste sich dem Beschwerdeführer aufdrängen, dass rasches Handeln sowie weitergehende Schritte über blosser E-Mail- und WhatsApp-Korrespondenz hinaus angezeigt gewesen wären. Dass er erst im Juli und August 2024 (unzureichende) Massnahmen ergriffen hat, ist ihm anzulasten, zumal zu diesem Zeitpunkt bereits drei bzw. vier Monatslöhne ausstehend waren. Es lagen damit beträchtliche Lohnausstände vor, und ein vollständiger Lohnverlust musste dem Beschwerdeführer zumindest möglich erscheinen, dies umso mehr, als dass er nach eigenen Angaben in den wenigen Monaten vor Konkurseröffnung sämtliche Briefe und eingeschriebenen Sendungen am Hauptsitz entgegennahm und ihm dabei Hinweise auf den schlechten Geschäftsgang sicherlich nicht entgehen konnten. Zudem waren die eingeleiteten Massnahmen ungeeignet, da die Nachrichten den Anforderungen an eine Mahnung nicht genügten und somit nicht geeignet waren, die

Durchsetzung der Lohnansprüche zu bewirken. Es ist daher von einem mindestens grobfahrlässigen Verhalten auszugehen.

7. Der Einspracheentscheid ist nach dem Ausgeführten nicht zu beanstanden und die Beschwerde daher abzuweisen.

8. Das Verfahren ist mangels einer anderslautenden Bestimmung im AVIG kostenlos (Art. 61 ^f^{bis} ATSG). Eine Parteientschädigung ist bei diesem Verfahrensausgang nicht zuzusprechen (Art. 61 lit. g ATSG).

Demnach erkennt das Verwaltungsgericht:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Eine Parteientschädigung wird nicht zugesprochen.
4. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit der schriftlichen Eröffnung beim Schweizerischen Bundesgericht in Luzern Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden.
5. Mitteilung an den Beschwerdeführer (mit ausführlicher Rechtsmittelbelehrung), an den Rechtsdienst der Arbeitslosenkasse des Kantons Zug sowie an das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Bern.

Zug, 4. Mai 2026

Im Namen der
SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHEN KAMMER
Der Vorsitzende

Der Gerichtsschreiber

versandt am