

SO_GERICHTE VSBES.2018.188 vom 20. Juli 2018

SO Obergericht, 2018-07-20, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VSBES.2018.188

FR: SO_GERICHTE VSBES.2018.188 du 20 juillet 2018

IT: SO_GERICHTE VSBES.2018.188 del 20 luglio 2018

Erwägungen

E. 1

1.1 Die Sachurteilsvoraussetzungen (zulässiges Anfechtungsobjekt, Einhaltung von Frist und Form, örtliche, sachliche und funktionelle Zuständigkeit des angerufenen Gerichts, Legitimation) sind erfüllt. Auf die Beschwerde ist einzutreten.

1.2 Streitig ist, ob der Beschwerdeführerin ab 1. April 2018 Arbeitslosenentschädigung zusteht. Bei der Beurteilung des Falles ist grundsätzlich auf den Sachverhalt abzustellen, der bis zum Erlass des angefochtenen Einspracheentscheides am 20. Juli 2018 eingetreten ist (BGE 121 V 362 E. 1b S. 366).

2. Die Beschwerdeführerin rügt zunächst eine Verletzung ihres Anspruchs auf rechtliches Gehör. Diese formelle Rüge ist an erster Stelle zu behandeln. Sollte sie begründet sei, wäre über eine allfällige Heilung des Mangels zu entscheiden.

2.1 Die Beschwerdeführerin macht geltend, ihr Gehörsanspruch sei verletzt worden, indem die Beschwerdegegnerin während des Einspracheverfahrens zusätzliche Auskünfte der Arbeitgeberin eingeholt habe, ohne sie zu informieren und ohne ihr Gelegenheit zur Stellungnahme zu bieten. Selbst mit dem Einspracheentscheid seien ihr diese Dokumente nicht zugestellt worden. Die Verletzung wiege auch deshalb schwer, weil sich die Beschwerdegegnerin für die Begründung ihres Entscheids vorwiegend auf die neu eingeholte Aussage der Arbeitgeberin stütze und von den durch diese ausgefüllten Zwischenverdienstbescheinigungen abweiche.

2.2 Die Beschwerdegegnerin vertritt die Auffassung, es liege keine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör vor. Sie stütze sich in der Verfügung vom 23. Mai 2018 und im Einspracheentscheid vom 20. Juli 2018 ausdrücklich auf den Arbeitsvertrag zwischen der Beschwerdeführerin und der Arbeitgeberin B.____. Weil die Beschwerdeführerin in der Einsprache sinngemäss geltend gemacht habe, sie habe keinen Anspruch auf eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden, habe sich die Beschwerdegegnerin noch einmal bei der Arbeitgeberin abgesichert, ob sie den Arbeitsvertrag richtig verstanden habe. Die Arbeitgeberin habe ausdrücklich versichert, dass die Beschwerdeführerin zu 100 % angestellt sei und in diesem Umfang arbeiten könne. Es sei nicht ersichtlich, inwiefern für die Beschwerdegegnerin eine Veranlassung bestanden hätte, der Beschwerdeführerin aufgrund der Aussage der Arbeitgeberin nochmals Gelegenheit zur Stellungnahme zu bieten. Darüber hinaus habe die Beschwerdeführerin ihre Sicht der Dinge bereits in ihren E-Mail-Nachrichten vom 24., 28. und 29. Mai 2018 (vgl. ALK-Nr. 14) dargelegt gehabt. Weiter wäre es der Beschwerdeführerin jederzeit freigestanden, ein Gesuch um Akteneinsicht zu stellen.

2.3 Gemäss Art. 29 Abs. 2 Schweizerische Bundesverfassung (BV, SR 101) haben die Parteien Anspruch auf rechtliches Gehör. Das rechtliche Gehör dient einerseits der

Sachaufklärung. Andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheids dar, der in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreift. Dazu gehört insbesondere das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass eines solchen Entscheides zur Sache zu äussern, erhebliche Beweise beizubringen, Einsicht in die Akten zu nehmen, mit erheblichen Beweisanträgen gehört zu werden und an der Erhebung wesentlicher Beweise entweder mitzuwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen (BGE 143 V 71 E. 4.1 S. 72). Voraussetzung des Äusserungsrechts sind genügende Kenntnisse über den Verfahrensverlauf, was auf das Recht hinausläuft, in geeigneter Weise über die entscheidungswesentlichen Vorgänge und Grundlagen vorweg orientiert zu werden (Urteil des Bundesgerichts 9C_162/2019 vom 29. Mai 2019 E. 5.3.3.1 mit Hinweisen). Der Anspruch auf rechtliches Gehör gebietet deshalb unter anderem, dass die Behörde die Parteien über neue, dem Dossier beigefügte Beweismittel informiert, welche für die Entscheidungsfindung massgebend sind und vom Äusserungsanspruch erfasst werden (BGE 128 V 272 E. 5b/bb S. 278).

2.4 Die Beschwerdegegnerin hat während des laufenden Einspracheverfahrens mit ihrem Schreiben vom 6. Juli 2018 (ALK-Nr. 6) ergänzende Auskünfte der Arbeitgeberin der Beschwerdeführerin eingeholt, welche diese am 11. Juli 2018 lieferte (ALK-Nr. 7). Es ging dabei einerseits um die Interpretation des Arbeitsvertrags vom 6. Dezember 2017 und andererseits darum, ob die Angaben in den Lohnabrechnungen und Zwischenverdienstbescheinigungen, welche sich mit dem Text des Arbeitsvertrags nicht ohne weiteres vereinbaren liessen, zutreffend seien oder nicht. Dabei handelte es sich ohne Zweifel um Beweismittel, welche für die Beurteilung der Einsprache von Bedeutung sein konnten. Daher hätte die Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin vor dem Erlass des Einspracheentscheids Gelegenheit bieten müssen, sich zu den Antworten der Arbeitgeberin zu äussern. Der Verweis darauf, dass die Beschwerdeführerin jederzeit die Möglichkeit gehabt hätte, ein Akteneinsichtsgesuch zu stellen, würde nur dann greifen, wenn die Beschwerdegegnerin ihre Orientierungspflicht (E. II. 2.3 hiervor am Ende) erfüllt und auf den Beizug neuer Unterlagen hingewiesen hätte. Es kommt hinzu, dass das neu eingeholte Schreiben vom 11. Juli 2018 der Beschwerdeführerin, soweit ersichtlich, auch nicht zusammen mit dem Einspracheentscheid zugestellt wurde, obwohl dieser darauf Bezug nimmt. Eine Verletzung des Anspruchs der Beschwerdeführerin auf rechtliches Gehör ist daher zu bejahen.

2.5 Nach der Rechtsprechung kann eine nicht besonders schwerwiegende Verletzung des rechtlichen Gehörs als geheilt gelten, wenn die betroffene Person die Möglichkeit erhält, sich vor einer Beschwerdeinstanz mit voller Kognition zu äussern. Von einer Rückweisung ist zudem selbst bei einer schwerwiegenden Gehörsverletzung abzusehen, wenn und soweit die Rückweisung zu einem formalistischen Leerlauf und damit zu unnötigen Verzögerungen führen würde (BGE 136 V 117 E. 4.2.2.2 S. 126; Urteil des Bundesgerichts 9C_1/2013 vom 20. Juni 2013 E. 2.1). Diese Voraussetzungen sind hier erfüllt, denn das Versicherungsgericht hat volle Kognition und die Beschwerdeführerin konnte sich im Beschwerdeverfahren in Kenntnis der gesamten Aktenlage äussern. Eine Rückweisung müsste als formalistischer Leerlauf bezeichnet werden. Die Beschwerdeführerin hat denn auch nur eventualiter eine Rückweisung beantragt, während im Hauptbegehren ein materieller Entscheid verlangt wird.

E. 2

Eventualiter sei der Einspracheentscheid [...] vom 20. Juli 2018 aufzuheben und zur Neubeurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.

E. 2.1

des Arbeitsvertrags zu einem Pensum von 40 Stunden oder 100 % angestellt. Der Vertrag sehe nicht vor, dass der Arbeitgeber das Pensum einseitig reduzieren könne, sondern räume nur der Beschwerdeführerin selbst diese Möglichkeit ein. Wenn sie davon Gebrauch mache, sei dies aber nicht durch die Arbeitslosenversicherung zu entgelten.

E. 3

3.1 Der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung setzt u.a. voraus, dass die versicherte Person ganz oder teilweise arbeitslos ist (Art. 8 Abs. 1 lit. a i.V.m. Art. 10 Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIG, SR 837.0]) und einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat (Art. 8 Abs. 1 lit. b i.V.m. Art. 11 AVIG). Als ganz arbeitslos gilt, wer in keinem Arbeitsverhältnis steht und eine Vollzeitbeschäftigung sucht (Art. 10 Abs. 1 AVIG). Als teilweise arbeitslos gilt, wer in keinem Arbeitsverhältnis steht und lediglich eine Teilzeitbeschäftigung sucht oder eine Teilzeitbeschäftigung hat und eine Vollzeit- oder eine weitere Teilzeitbeschäftigung sucht (Art. 10 Abs. 2 AVIG). Der Arbeitsausfall ist anrechenbar, wenn er einen Verdienstaustausfall zur Folge hat und mindestens zwei aufeinanderfolgende volle Arbeitstage dauert (Art. 11 Abs. 1 AVIG).

3.2 Als Zwischenverdienst gilt jedes Einkommen aus unselbständiger oder selbständiger Erwerbstätigkeit, das die arbeitslose versicherte Person innerhalb einer Kontrollperiode erzielt. Die versicherte Person hat Anspruch auf Ersatz des Verdienstaustausfalls. Der anzuwendende Entschädigungssatz bestimmt sich nach Art. 22 AVIG (Art. 24 Abs. 1 AVIG). Als Verdienstaustausfall gilt die Differenz zwischen dem in der Kontrollperiode erzielten Zwischenverdienst, mindestens aber dem berufs- und ortsüblichen Ansatz, und dem versicherten Verdienst (Art. 24 Abs. 3 AVIG). Ist das Einkommen geringer als die dem Versicherten zustehende Arbeitslosenentschädigung, so besteht innerhalb der Rahmenfrist für den Leistungsbezug ein Anspruch auf Kompensationszahlungen (Art. 41a Abs. 1 Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV, SR 837.02]). Konkret entschädigt wird die Differenz zwischen der Summe der Taggelder für einen Monat und dem (niedrigeren) erzielten Brutto-Monatslohn desselben Monats (vgl. Barbara Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Auflage, Zürich 2019, S. 175 f.).

3.3 Der Taggeldanspruch der Beschwerdeführerin beläuft sich auf 80 % des versicherten Verdienstes (Art. 22 Abs. 1 Satz 1 AVIG). Als versicherter Verdienst gilt der im Sinne der AHV-Gesetzgebung massgebende Lohn, der während eines Bemessungszeitraumes aus einem oder mehreren Arbeitsverhältnissen erzielt worden ist; eingeschlossen sind die vertraglich vereinbarten regelmässigen Zulagen, soweit sie nicht Entschädigung für arbeitsbedingte Inkonvenienzen darstellen (Art. 23 Abs. 1 Satz 1 AVIG).

4. Der versicherte Verdienst der Beschwerdeführerin beträgt gemäss den Feststellungen in der Verfügung vom 23. Mai 2018 (ALK-Nr. 1) CHF 8'385.00. Es wird nicht geltend gemacht, diese Summe sei zu niedrig; die Beschwerdeführerin geht sogar von einem leicht niedrigeren Betrag von CHF 8'352.00 aus (Beschwerdeschrift, S. 6), so dass es sich rechtfertigt, vom durch die Beschwerdegegnerin genannten Wert auszugehen. Die durchschnittliche monatliche Arbeitslosenentschädigung entspricht 80 % dieser Summe,

also CHF 6'708.00. Das Taggeld beträgt CHF 309.10 (CHF 6'708.00 geteilt durch 21.7 Tage; vgl. Art. 40a AVIV). Ein Anspruch auf eine Kompensationszahlung besteht demnach insoweit, als der erzielte Lohn unter diesen Beträgen bzw. der Summe der Taggelder des jeweiligen Monats liegt.

E. 5

5.1 Laut dem Arbeitsvertrag mit der Arbeitgeberin vom 6. Dezember 2017 (Beschwerdebeilage 4), Ziffer 3.1, hat die Beschwerdeführerin Anspruch auf einen kalkulatorischen Stundenlohn von CHF 47.30 (Basislohn pro Stunde CHF 37.09; Anteil 13. Monatslohn CHF 3.09, Rückstellungen Ferienanspruch von CHF 4.28 und Rückstellungen bewilligte bezahlte Absenzen von CHF 2.84).

Zur Arbeitszeit hält Ziffer 2.1 des Arbeitsvertrags Folgendes fest: «Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Das entspricht einem Pensum von 100 %. Im Sinne von modernen Arbeitszeitformen und im eigenen Interesse ist es der Arbeitnehmerin mit Einverständnis des Einsatzbetriebes gestattet, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten und in Ausnahmefällen die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit zu unterschreiten. Dieses Einverständnis des Einsatzbetriebes kann stillschweigend erfolgen. Mit der beidseitigen Unterzeichnung bzw. der beidseitigen elektronischen Bestätigung des Arbeitsrapportes gilt das Einverständnis als explizit erteilt. Die Differenz zwischen vereinbarter und effektiv geleisteter Arbeitszeit ist in solchen Fällen weder von der Arbeitnehmerin nachzuleisten noch von der Arbeitgeberin zu entschädigen». Unter der Rubrik «Lohnzahlung», Ziffer 3.3 des Arbeitsvertrags, wird erklärt, auf der genannten Basis berechne sich der ausbezahlte Monatslohn für einen Monat mit 173.33 Arbeits-Stunden wie folgt: Der Bruttolohn betrage CHF 6'429.36, der Anteil 13. Monatslohn CHF 535.78, die «Zuweisung an Rückstellungen Ferienanspruch» CHF 741.09 und die «Zuweisung an Rückstellungen bewilligte bezahlte Absenzen» CHF 492.44.

Gemäss Ziffer 3.2 erfolgt die Lohnzahlung monatlich «jeweils für die in einem Kalendermonat effektiv geleistete und vom Einsatzbetrieb bestätigte und bezahlte Arbeitszeit». Die monatliche Auszahlung umfasst den Nettolohn pro Stunde sowie den Anteil 13. Monatslohn, abzüglich die Beiträge an die Sozialversicherungen und eine allfällige Quellensteuer. Der Ferienanspruch und die bewilligten bezahlten Absenzen werden erst bei effektivem Bezug ausbezahlt, ebenfalls abzüglich Sozialversicherungsbeiträge und allfällige Quellensteuer.

5.2 Wie dargelegt, besteht dann ein Anspruch auf Kompensationszahlungen, wenn der erzielte Lohn niedriger ist als die der versicherten Person zustehende Arbeitslosenentschädigung (Art. 41a Abs. 1 AVIV; E. II. 3.2 hiervor). Zwischen den Parteien ist in grundsätzlicher Hinsicht umstritten, ob für diese Vergleichsrechnung vom vertraglich vereinbarten Pensum von 40 Wochenstunden oder vom tatsächlich geleisteten Pensum auszugehen ist. Die Beschwerdeführerin macht geltend, der effektiv erzielte Lohn sei abhängig von der zugewiesenen Arbeit. Entscheidend sei auch nicht, welchen Betrag sie in einem Monat ausbezahlt erhalten habe, sondern welcher Lohn für den konkreten Monat für die geleistete Arbeit geschuldet sei. Die Beschwerdeführerin vertritt dagegen den Standpunkt, die Beschwerdeführerin sei gemäss der zitierten Ziffer 2.1 des Arbeitsvertrags zu einem Pensum von 40 Stunden oder 100 % angestellt. Der Vertrag sehe nicht vor, dass der Arbeitgeber das Pensum einseitig reduzieren könne, sondern räume nur der Beschwerdeführerin selbst diese Möglichkeit ein. Wenn sie davon Gebrauch mache, sei

dies aber nicht durch die Arbeitslosenversicherung zu entgelten.

E. 6

6.1 Die bereits zitierte (vgl. E. II. 5.1 hiervor) Ziffer 2.1 des Arbeitsvertrags sieht eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden, entsprechend einem Pensum von 100 %, vor. Gleichzeitig wird der Arbeitnehmerin die Möglichkeit eingeräumt, mit dem Einverständnis des Einsatzbetriebs ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten und in Ausnahmefällen die wöchentliche Arbeitszeit zu unterschreiten. Es handelt sich nach dem klaren Wortlaut des Vertrags um eine nur der Beschwerdeführerin als Arbeitnehmerin zustehende Option. Eine Möglichkeit der Arbeitgeberin, das wöchentliche Pensum gegen den Willen der Beschwerdeführerin lohnwirksam zu reduzieren, ist nicht vorgesehen. Die Beschwerdeführerin hat Anspruch auf Zuweisung von Arbeit und Entlohnung im Rahmen des vertraglich vorgesehenen Pensums von 40 Wochenstunden respektive 100 %. Wird ihr nicht ausreichend Arbeit zugewiesen, liegt ein Annahmeverzug des Arbeitgebers vor und dieser bleibt zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet (Art. 324 OR). Von dieser Bestimmung darf zu Ungunsten der Arbeitnehmerin nicht abgewichen werden (Art. 362 Abs. 1 OR). Es spielt daher ■ entgegen der in der Replik geäusserten Auffassung der Beschwerdeführerin ■ keine Rolle, dass der Arbeitsvertrag den Lohnanspruch für diese Konstellation nicht explizit regelt. Die Beschwerdegegnerin hat zu Recht den vertraglich vereinbarten Verdienst für die Vergleichsrechnung herangezogen.

6.2 Der vertraglich vereinbarte Lohn beläuft sich, wie die Beschwerdegegnerin korrekt festgehalten hat, auf durchschnittlich CHF 6'965.15 (Grund-Bruttolohn CHF 6'429.36 plus Anteil 13. Monatslohn CHF 535.78; vgl. E. II. 5.1 hiervor). Da dieser Betrag die durchschnittliche Arbeitslosenentschädigung von CHF 6'708.00 übersteigt, besteht regelmässig kein Anspruch auf eine Kompensationszahlung, wie die Beschwerdegegnerin zu Recht festgestellt hat. Es trifft zwar zu, dass die Vergleichsrechnung monatlich stattzufinden hat und sich die beiden Vergleichsgrössen geringfügig verändern können, indem 40 Wochenstunden in einem Monat nicht genau 173.33 Stunden ergeben und/oder in einem Monat mehr oder weniger als 21.7 Taggelder anfallen. Die beiden Bewegungen werden sich jedoch in der Regel proportional verhalten, da mehr Arbeitstage bzw. Arbeitsstunden auch zu mehr Taggeldern führen und umgekehrt. Es ist daher kaum vorstellbar, dass die Arbeitslosenentschädigung in einem Monat höher ausfallen könnte als der bei 40 oder mehr Wochenstunden anfallende Bruttoverdienst. Jedenfalls lässt sich dies für den hier zu prüfenden Zeitraum vom 1. April 2018 bis zum Einspracheentscheid vom 20. Juli 2018 (vgl. E. II. 1.2 hiervor) ausschliessen. Es kommt hinzu, dass die gemäss den Angaben der Arbeitgeberin, an welchen zu zweifeln kein Anlass besteht, tatsächlich ausgerichteten Löhne ebenfalls höher waren als die Arbeitslosenentschädigung. Selbst wenn man also der grundsätzlichen Argumentation der Beschwerdeführerin folgen wollte ■ was, wie dargelegt, abzulehnen ist ■ würde sich daher am Ergebnis nichts ändern. Dies ergibt sich aus den nachfolgenden Berechnungen:

Auf April und Juni 2018 entfielen jeweils 21 Taggelder à CHF 309.10, was einer Arbeitslosenentschädigung von CHF 6'491.10 entspricht. In beiden Monate waren sowohl der vertraglich vereinbarte als auch der nach den Angaben der Arbeitgeberin tatsächlich ausgerichtete Lohn höher als dieser Betrag, so dass eine Kompensationszahlung ausscheidet: Der Lohn für April 2018 wurde in zwei Teilzahlungen von CHF 6'691.70 und CHF 1'616.06 ausgerichtet (vgl. ALK-Nr. 7, 9 und Beschwerdebeilage 5), belief sich also insgesamt auf CHF 8'307.75. Für Juni 2018 gab die Arbeitgeberin in der Lohnabrechnung

(Beschwerdebeilage 7) und in der «Bescheinigung über Zwischenverdienst» (Beschwerdebeilage 10) einen Bruttolohn von CHF 6'669.20 an, wobei für Freitag, 1. Juni 2018 keine Arbeitsstunden angegeben wurden. Eine entsprechende Nachfrage der Beschwerdegegnerin vom 31. August 2018 (ALK-Nr. 8) ergab jedoch, dass die Beschwerdeführerin am 1. Juni 2018 9 Stunden arbeitete und zum vereinbarten Stundenlohn entschädigt wurde. Der Lohn für Juni 2018 erhöht sich somit um CHF 361.60 (9 x CHF 40.18) auf CHF 7'030.80.

Die Arbeitslosenentschädigung für Mai 2018 hätte sich bei 23 Taggeldern auf CHF 7'109.30 belaufen. Der vertraglich vereinbarte Lohn betrug CHF 7'393.10 (23 Tage à 8 Stunden à CHF 40.18), lag also höher. Die Arbeitgeberin nannte zwar zunächst in der «Bescheinigung über Zwischenverdienst» vom 13. Juni 2018 (Beschwerdebeilage 9) und in der Lohnabrechnung vom 31. Mai 2018 (Beschwerdebeilage 6) einen Bruttolohn von bloss CHF 6'743.50, wobei für den 1., 2. und 3. Mai 2018 keine Arbeitsleistung und kein Lohn angegeben wurde (vgl. Beschwerdebeilage 9). Auf eine entsprechende Nachfrage der Beschwerdegegnerin vom 6. Juli 2018 (ALK-Nr. 6) präzisierte die Arbeitgeberin diese Angaben jedoch am 11. Juli 2018 dahingehend, dass die Beschwerdeführerin auch im Mai 2018 zu einem Arbeitspensum von 100 % gearbeitet habe und entsprechend bezahlt worden sei (ALK-Nr. 7). Auf eine nochmalige Nachfrage vom 31. August 2018 (ALK-Nr. 8) wurde ergänzt, der Beschwerdeführerin seien für den 1. Mai 2018 (Feiertag) 8 Stunden, für den 2. Mai 2018 7.9 Stunden und für den 3. Mai 2018 8.17 Stunden entgolten worden. Der Betrag von CHF 6'743.50 erhöht sich somit um CHF 967.10 (24.07 Stunden à CHF 40.18) auf CHF 7'710.60. Damit lagen auch in diesem Monat sowohl der vertraglich vereinbarte Lohn als auch das Arbeitsentgelt über der Arbeitslosenentschädigung, sodass ein Anspruch auf Kompensationszahlungen entfällt.

Die Arbeitslosenentschädigung für Juli 2018 hätte sich bei 22 Taggeldern auf CHF 6'800.20 belaufen. Sowohl der vertraglich vereinbarte Lohn als auch der ausbezahlte Lohn (vgl. ALK-Nr. 10 f.) waren höher.

7. Zusammenfassend ist die Beschwerdegegnerin zu Recht zum Ergebnis gelangt, der durch die Beschwerdeführerin bei der Arbeitgeberin B. ___ ab 1. April 2018 erzielte Lohn übersteige die auf den jeweiligen Monat entfallende Arbeitslosenentschädigung, so dass kein Anspruch auf eine Kompensationszahlung bestehe. Die Beschwerde ist abzuweisen.

E. 8

8.1 Da die Beschwerdeführerin unterliegt, hat sie grundsätzlich keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (vgl. Art. 61 lit. g Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG, SR 830.1]). Gemäss dem auch im kantonalen Verfahren geltenden allgemeinen Verfahrensgrundsatz, wonach unnötige Kosten zu bezahlen hat, wer sie verursacht (Verursacherprinzip), kann es sich allerdings rechtfertigen, die verantwortliche Partei zur Leistung einer Parteientschädigung an die (in der Sache unterliegende) Gegenpartei zu verpflichten, wenn deren rechtliches Gehör verletzt wurde und diese Verletzung zu nennenswerten Kosten führte, die ohne die Gehörsverletzung nicht angefallen wären (vgl. Urteil des Bundesgerichts 9C_162/2019 vom 29. Mai 2019 E. 5.4.3 mit Hinweisen). Diese Voraussetzungen sind hier insofern erfüllt, als die Beschwerdeführerin erst nach dem Einspracheentscheid Kenntnis von den zusätzlichen Auskünften erhielt, welche die Beschwerdegegnerin bei der Arbeitgeberin eingeholt hatte. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Beschwerde als solche ohnehin erhoben worden

wäre, hielt die Beschwerdeführerin doch auch im weiteren Verlauf an ihrer ■ wie dargelegt, unzutreffenden ■ Interpretation des Arbeitsvertrags vom 6. Dezember 2017 fest. Zu entschädigen ist daher einzig der Aufwand, der mit überwiegender Wahrscheinlichkeit eingespart worden wäre, wenn die erwähnten Unterlagen der Beschwerdeführerin schon im Verwaltungsverfahren zur Kenntnis gebracht worden wären. Dieser ist ermessensweise auf 2.5 Stunden festzusetzen. Mit dem geltend gemachten Stundenansatz von CHF 250.00 und der Mehrwertsteuer von 7.7 % resultiert eine Parteientschädigung von CHF 673.00.

Die von der Beschwerdeführerin weiter verlangte Parteientschädigung für das Einspracheverfahren kann ihr im vorliegenden Verfahren nicht zugesprochen werden. Zudem bestünde kein entsprechender Anspruch (vgl. Art. 52 Abs. 3 Satz 2 ATSG; Urteil des Bundesgerichts 9C_877/2017 vom 28. Mai 2018 E. 8.2).

8.2 Das Beschwerdeverfahren ist, was die Gerichtskosten anbelangt, kostenlos (Art. 61 lit. a ATSG).

Demnach wird erkannt:

Rechtsmittel

Gegen diesen Entscheid kann innerhalb 30 Tageseit der Mitteilung beim Bundesgericht Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden (Adresse: Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern). Die Frist beginnt am Tag nach dem Empfang des Urteils zu laufen und wird durch rechtzeitige Aufgabe bei der Post gewahrt. Die Frist ist nicht erstreckbar (vgl. Art. 39 ff., 82 ff. und 90 ff. des Bundesgerichtsgesetzes, BGG). Bei Vor- und Zwischenentscheiden (dazu gehört auch die Rückweisung zu weiteren Abklärungen) sind die zusätzlichen Voraussetzungen nach Art. 92 oder 93 BGG zu beachten.

Versicherungsgericht des Kantons Solothurn

Der Präsident

Die Gerichtsschreiberin

Flückiger

Wittwer

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