

SO_GERICHTE VSBES.2022.126 vom 24. Mai 2022

SO Obergericht, 2022-05-24, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VSBES.2022.126

FR: SO_GERICHTE VSBES.2022.126 du 24 mai 2022

IT: SO_GERICHTE VSBES.2022.126 del 24 maggio 2022

Erwägungen

E. 1

1.1 Der Versicherte A.____ (fortan: Beschwerdeführer) befand sich ab dem 2. November 2020 bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse des Kantons Solothurn (fortan: Beschwerdegegnerin) in einer Rahmenfrist für den Leistungsbezug und erhielt Arbeitslosenentschädigung (Akten der Beschwerdegegnerin / ALK S. 227).

1.2 Der Beschwerdeführer und die Personalverleiherin B.____ AG schlossen am 21. Oktober 2021 einen Vertrag über einen Einsatz als Logistiker bei der C.____ AG ab (ALK S. 137). Dieser Vertrag mit der Nummer [...] sah einen Arbeitsbeginn am 21. Oktober 2021, eine durchschnittliche Arbeitszeit von acht Stunden pro Tag sowie einen Bruttostundenlohn von CHF 27.31 (inkl. Ferienentschädigung) vor. In der Folge war der Beschwerdeführer bis 23. Dezember 2021 bei der C.____ AG tätig (ALK S. 130 / 154 / 165). Die Beschwerdegegnerin versäumte es indes, dem Beschwerdeführer für Oktober 2021 einen Zwischenverdienst anzurechnen. In der Abrechnung vom 8. November 2021 setzte sie den Taggeldanspruch auf CHF 2'329.65 fest (ALK S. 159), in der zweiten Abrechnung vom 16. November 2021 hingegen auf CHF 2'886.75, was zu einer Nachzahlung von CHF 557.10 führte (ALK S. 156).

1.3 Am 15. November 2021 stellte die B.____ AG einen neuen Einsatzvertrag mit der Nummer [...] aus, der aber weder von ihr noch vom Beschwerdeführer unterzeichnet wurde (ALK S. 147). Dieser Vertrag sah einen Einsatz bei der C.____ AG ab dem 15. November 2021 vor, wobei die Stellenbezeichnung als Logistiker, die durchschnittliche Arbeitszeit von täglich acht Stunden sowie der Stundenlohn mit dem Vertrag vom 21. Oktober 2021 übereinstimmten.

1.4 Die B.____ AG schickte dem Beschwerdeführer am 7. Dezember 2021 einen weiteren auf den 15. November 2021 datierten Einsatzvertrag mit der Nummer [...] zu (ALK S. 138). Dieser unterschied sich vom Vertrag Nr. [...] lediglich darin, dass er eine durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von nur noch sechs Stunden vorsah. Auch dieser neue Vertrag wurde indes nicht unterschrieben (ALK S. 140).

1.5 Die Beschwerdegegnerin verneinte mit Verfügung vom 10. Dezember 2021 ab 21. Oktober 2021 einen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, da der Beschwerdeführer in einem finanziell zumutbaren Arbeitsverhältnis stehe und daher keinen Verdienstausschlag erleide (ALK S. 144 f.). Sodann ergingen am 22., 23. resp. 24. Dezember 2021 folgende Abrechnungen (ALK S. 128 / 132 / 136):

1.6 Die Beschwerdegegnerin wies die gegen die Verfügung vom 10. Dezember 2021 gerichtete Einsprache vom 26. Januar 2022 (ALK S. 123 f.) mit Entscheid vom 24. Mai 2022 ab (Aktenseite / A.S. 1 ff.).

E. 2

2.1 Der Beschwerdeführer lässt am 22. Juni 2022 beim Versicherungsgericht des Kantons Solothurn (fortan: Versicherungsgericht) Beschwerde erheben und das Rechtsbegehren stellen, der Einspracheentscheid vom 24. Mai 2022 sei aufzuheben und dem Beschwerdeführer für den Monat Dezember 2021 die Taggeldifferenz von CHF 1'155.30 nachzuzahlen, unter Entschädigungsfolgen zulasten der Beschwerdegegnerin (A.S.).

E. 2.1

2.1.1 Als Zwischenverdienst gilt jedes Einkommen der arbeitslosen Person aus unselbständiger oder selbständiger Erwerbstätigkeit, das innerhalb einer Kontrollperiode erzielt wird. Die versicherte Person hat Anspruch auf Ersatz eines bestimmten Prozentsatzes (hier: 80 %, s. ALK S. 11) des Verdienstaufschlags (Art. 24 Abs. 1 Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung / AVIG, SR 837.0), d.h. der Differenz zwischen dem in der Kontrollperiode erzielten Zwischenverdienst, mindestens aber dem berufs- und ortsüblichen Ansatz für die betreffende Arbeit, und dem versicherten Verdienst (Art. 24 Abs. 3 Satz 1 AVIG). Gemäss der bundesrätlichen Verordnung zum AVIG besteht innerhalb der Rahmenfrist für den Leistungsbezug ein Anspruch auf Kompensationszahlungen, wenn das Einkommen geringer ist als die der versicherten Person zustehende Arbeitslosenentschädigung (Art. 41a Abs. 1 Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung / AVIG; SR 837.02). Diese Bestimmung ist gesetzmässig (BGE 127 V 479 E. 2 S. 480).

2.1.2 Der Berechnung des Zwischenverdienstes ist grundsätzlich der gesamte während einer Kontrollperiode erzielte Verdienst zu Grunde zu legen. Dazu gehören der Grundlohn, die Feiertagsentschädigung und andere Lohnbestandteile, auf welche die versicherte Person einen Anspruch hat, wie z.B. einen 13. Monatslohn (AVIG-Praxis ALE C125). Eine zusätzlich zum Grundlohn ausgerichtete Ferienentschädigung wird erst im Zeitpunkt des effektiven Ferienbezugs als Zwischenverdienst angerechnet (Urteil des Bundesgerichts 8C_571/2007 vom 29. Februar 2008 E. 3; AVIG-Praxis ALE C125 und C149 ff.).

2.1.3 Nimmt die versicherte Person eine finanziell zumutbare und mindestens eine ganze Kontrollperiode dauernde Arbeit auf, gilt die Arbeitslosigkeit als beendet und der aus diesem Arbeitsverhältnis resultierende Verdienst darf nicht als Zwischenverdienst angerechnet werden. Als Kontrollperiode gilt jeder Kalendermonat (AVIG-Praxis ALE C139). Unzumutbar ist eine Arbeit, die der versicherten Person einen Lohn einbringt, der geringer ist als 70 % des versicherten Verdienstes (Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG).

E. 2.2

2.2.1 Kann die Arbeit infolge Verschuldens des Arbeitgebers nicht geleistet werden oder kommt er aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug, so bleibt er zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet, ohne dass den Arbeitnehmer eine Pflicht zur Nachleistung trifft (Art. 324 Abs. 1 Schweizerisches Obligationenrecht / OR; SR 220). Diese Vorschrift ist insoweit zwingender Natur, als nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers davon abgewichen werden darf (s. Art. 362 Abs. 1 OR).

2.2.2 Der Personalverleiher ist verpflichtet, die Arbeitszeiten im Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer schriftlich zu regeln (Art. 19 Abs. 1 i.V.m. Abs. 2 lit. d Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih, Arbeitsvermittlungsgesetz / AVG;

SR 823.11). Die Gefahr, dass der Verleiher von Arbeitskräften keine Arbeit hat oder einen Arbeitnehmer aus anderen Gründen nicht beschäftigen will, gehört zum Betriebsrisiko einer Temporärfirma (Ullin Streiff / Adrian von Kaenel / Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 ■ 362 OR, 7. Aufl., Zürich 2012, Art. 324 N 5 mit Hinweisen), dies selbst dann, wenn der Personalverleiher ohne Verschulden in Annahmeverzug gerät. Wenn im Arbeits- bzw. Einsatzvertrag vereinbart wird, dass der Arbeitnehmer 40 Stunden pro Woche einen Einsatz in einem Drittbetrieb leistet, hat er ■ sofern Stundenlohn abgemacht wurde ■ grundsätzlich Anspruch auf 40 Stundenlöhne pro Woche. Weicht der Stunden- bzw. Arbeitsrapport von den im Einsatzvertrag vereinbarten Stunden nach unten ab, ist der Verleiher gleichwohl verpflichtet, den Arbeitnehmer im Umfang der im Einsatzvertrag vereinbarten 40 Stunden zu entlönnen, d.h. es darf nicht einfach auf den Stunden- bzw. Arbeitsrapport abgestellt werden. Das Risiko, dass der Einsatzbetrieb nicht im vereinbarten Umfang Arbeit anbieten kann, geht auf den Verleiher über, weil es dieser ist, der mit dem Arbeitnehmer die arbeitsvertragsrechtliche Beziehung pflegt und gehalten ist, die zwingenden Bestimmungen von Art. 319 ff. OR zu beachten (SECO-Weisung 2019/1 vom 19. Dezember 2019, Die Arbeitszeitenregelung im Arbeitsvertrag und die damit verbundene Lohnzahlungspflicht des Verleihers S. 5, s. unterArbeitszeitenregelung im Arbeitsvertrag.pdf, zuletzt besucht am 30. März 2023).

Der Umstand, dass sich der Einsatzvertrag wie hier auf ein im Durchschnitt zu erreichende Pensum bezieht, ändert nichts daran, dass der Personalverleiher in Verzug gerät, wenn durch die Entleiherin (hier die C.____ AG) weniger Arbeit als abgemacht zugewiesen wird (Urteil des Versicherungsgerichts Solothurn VSBES.2020.2 vom 23. Dezember 2020 E. 7.1); so liegt ein Verzug z.B. vor, wenn ein Arbeitgeber dem Arbeitnehmer anstelle des vertraglich vereinbarten durchschnittlichen Arbeitspensums von monatlich 70 Stunden nur 52,56 Stunden zuweist (Streiff / von Kaenel / Rudolph, a.a.O., Art. 324 N 2 mit Hinweis). Der Arbeitnehmer ist gehalten, seine Lohnforderung gegenüber dem Personalverleiher durchzusetzen. Es ist nicht Sache der Arbeitslosenversicherung, Forderungen der versicherten Person gegenüber dem Arbeitgeber zu erfüllen und ihn damit von seiner Leistungspflicht zu befreien (AVIG-Praxis ALE C142).

3.

3.1 Der Beschwerdeführer war aufgrund des Einsatzvertrages Nr. [...] mit der B.____ AG ab dem 21. Oktober 2021 bei der C.____ AG tätig (E. I. 1.2 hiervor). Vertraglich zugesichert war eine durchschnittliche Arbeitszeit von acht Stunden pro (Arbeits-)Tag, was mit Blick auf die SECO-Weisung 2019/1 (s. E. II. 2.2.2 hiervor) zulässig ist. Auch wenn nicht ganz klar ist, über welchen Zeitraum dieser Durchschnitt von acht Stunden berechnet wird (pro Woche, pro Monat oder über die gesamte Einsatzdauer betrachtet), lässt sich die vereinbarte Arbeitszeit hinreichend genau bestimmen (s. Urteil des Versicherungsgerichts Solothurn VSBES.2020.2 vom 23. Dezember 2020 E. 7.1). Im Übrigen wurde im Oktober 2021 während neun Tagen eine durchschnittliche Tagesarbeitszeit von 8,22 Stunden erreicht (ALK S. 165), während es im November 2021 bei 21 Tagen immerhin 7,16 Stunden waren (ALK S. 154). Grössere Abweichungen von der vereinbarten Durchschnittsarbeitszeit lagen damit keine vor. Folglich ist bei der Bestimmung des vom Beschwerdeführer erzielten Zwischenverdienstes ab 21. Oktober 2021 von einer vereinbarten Tagesarbeitszeit von acht Stunden auszugehen und nicht von den schwankenden effektiven Arbeitszeiten (Urteil des Versicherungsgerichts Solothurn VSBES.2020.2 vom 23. Dezember 2020 E. 7.1 + 7.2). Unter Berücksichtigung des Grundlohnes (CHF 22.55), der Feiertagsentschädigung (CHF

0.72) und des Anteils für den 13. Monatslohn (CHF 2.10), jedoch ohne die Ferienentschädigung (s. dazu E. II. 2.1.2 hiervor), ergibt sich ein Tageseinkommen von CHF 202.96 (8 Stunden x CHF 25.37). Dieses übersteigt das Taggeld von CHF 181.55 (ALK S. 227), was einen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ausschliesst (E. II. 2.1.1 hiervor). Zugleich handelt sich um eine finanziell zumutbare Arbeit, wenn das Einkommen über das besagte Taggeld von 80 % des versicherten Verdienstes (ALK S. 227) hinausgeht, liegt die Zumutbarkeitsgrenze doch bei 70 % des versicherten Verdienstes (E. II. 2.1.3 hiervor).

3.2

3.2.1 Der Beschwerdeführer hält unter Hinweis auf das Schreiben der B.____ AG vom 7. Dezember 2021 dafür, seine tägliche Arbeitszeit sei per 15. November 2021 auf sechs Stunden reduziert worden. Dazu machte die B.____ AG am 22. Dezember 2021 gegenüber der Beschwerdegegnerin folgende Angaben (ALK S. 139):

Anbei finden Sie die Änderungskündigung [d.h. den Einsatzvertrag Nr. [...], s. Anhang der Mitteilung / ALK S. 140] für [den Beschwerdeführer].

Leider wurde der 1. Einsatzvertrag-Nr. [...] mit Tippfehler auf 8 Std. pro Tag erstellt. Als dies bemerkt wurde, haben wir einen korrekten Einsatzvertrag-Nr. [...] mit 6 Std. pro Tag erstellt.

Wir haben danach versehentlich den 1. Einsatzvertrag-Nr. [...] statt den korrekten Einsatzvertrag-Nr. [...] mit 6 Std. pro Tag an [den Beschwerdeführer] gesendet.

Die Beschwerdegegnerin stellte der B.____ AG am 2. und 8. Februar 2022 verschiedene Fragen (ALK S. 104 f. / 112), welche am 16. Februar 2022 wie folgt beantwortet wurden (ALK S. 100): Der Beschwerdeführer sei in der Baugruppe der C.____ AG eingesetzt worden. Nach Beendigung der Bauarbeiten habe ihm dieser Betrieb einen Einsatz in der Logistik angeboten, allerdings nur mit einem Pensum von 80 %, da am Donnerstag jeweils kein Einsatz erfolge. Nach den Anfragen der Beschwerdegegnerin vom 2. Dezember sowie 22. und 23. Dezember betr. Unterlagen habe man bemerkt, dass im Einsatzvertrag Nr. [...] acht Stunden am Tag anstatt sechs Stunden vereinbart worden seien. Der Einsatzvertrag Nr. [...] mit den vereinbarten sechs Stunden könne nur ab dem 15. November 2021 gültig sein, da der Einsatz von der C.____ AG von Beginn weg mit 80 % deklariert worden sei. Der Brief mit der Information, dass bei der Anzahl Stunden ein Fehler im Einsatzvertrag bestehe, sei am 7. Dezember 2021 ausgestellt worden. Der Beschwerdeführer habe beide Einsatzverträge per Mail und per Post zur Unterschrift erhalten, bis jetzt aber nicht unterschrieben zurückgeschickt.

3.2.2 Der Beschwerdeführer hat die beiden Einsatzverträge Nr. [...] und [...] vom 15. November 2021 nach Aktenlage nicht unterzeichnet, weshalb sie keine Wirkung entfalteten. Eine Reduktion der Arbeitszeit hätte der Schriftform bedurft (Art. 19 Abs. 1 i.V.m. Abs. 2 lit. d AVG). Dies bedeutet, dass ab dem 15. November 2021 weiterhin der Einsatzvertrag vom 21. Oktober 2021 galt. Es ist nirgends ersichtlich und wird auch nicht behauptet, dass dieser Vertrag mit einer Arbeitszeit von acht Stunden auf den 15. November 2021 gekündigt worden wäre. Andererseits lässt sich nicht sagen, der Beschwerdeführer sei ab 15. November 2021 faktisch nur noch durchschnittlich sechs Stunden pro Tag beschäftigt gewesen. Die Auskunft der B.____ AG, der Beschwerdeführer sei ab dem 15. November 2021 am Donnerstag nicht mehr eingesetzt worden (E. II. 3.2.1 hiervor), ist

unzutreffend. Der Beschwerdeführer arbeitete vielmehr auch nach diesem Datum am Donnerstag, nämlich am 18. und 25. November, und dies nicht nur sechs, sondern acht resp. neun Stunden (ALK S. 154); in der Zeit vom 1. bis 8. Dezember 2021 kam der Beschwerdeführer demgegenüber überhaupt nicht zum Einsatz (ALK S. 130).

3.2.3 Die Beschwerdegegnerin vertritt in der Beschwerdeantwort abweichend vom Einspracheentscheid die Auffassung, das Schreiben der B.____ AG vom 7. Dezember 2021, mit dem der Beschwerdeführer den Vertrag Nr. [...] erhalten habe (E. I. 1.4 hiervor), sei als Änderungskündigung zu verstehen, mit der die tägliche Arbeitszeit auf sechs Stunden reduziert worden sei. Diese Kündigung sei per 11. Dezember 2021 wirksam, da sie dem Beschwerdeführer frühestens am 8. Dezember 2021 zugegangen sei und eine vertragliche Kündigungsfrist von zwei Werktagen (s. ALK S. 137 sowie Art. 19 Abs. 4 lit. a AVG) habe eingehalten werden müssen (9. und 10. Dezember 2021, Donnerstag und Freitag). Dies verdient Zustimmung, zumal die B.____ AG am 22. Dezember 2021 in Zusammenhang mit dem Einsatzvertrag Nr. [...] selber von einer Änderungskündigung sprach (E. II. 3.2.1 hiervor). Eine solche Sichtweise korrespondiert denn auch damit, dass sich die durchschnittliche Arbeitszeit in der Folge während der neun Werktage vom Montag, 13. Dezember, bis Donnerstag, 23. Dezember 2021, als der Einsatz bei der C.____ AG endete, auf 5,83 Stunden belief (ALK S. 130).

3.2.4 Nach diesem Beweisergebnis ist erstellt, dass der Beschwerdeführer vom 21. Oktober bis 10. Dezember 2021, also während einer ganzen Kontrollperiode (s. dazu das Beispiel 2 in AVIG-Praxis C139), eine ihm finanziell zumutbare Arbeit ausübte. Damit war die Arbeitslosigkeit im fraglichen Zeitraum beendet, so dass für die Annahme eines Zwischenverdienstes und die Ausrichtung von Kompensationszahlungen kein Raum blieb. Eine Arbeitslosigkeit trat erst wieder ein, als sich die Arbeitszeit ab 11. Dezember 2021 auf sechs Stunden täglich reduzierte und der Tageslohn mit neu CHF 152.22 tiefer als CHF 158.85, d.h. 70 % des versicherten Verdienstes ($[4'924 \times 0,7] : 21,7$ Tage) ausfiel. Mit dem Stundenlohn von CHF 25.37 und einer garantierten Tagesarbeitszeit von sechs Stunden ergibt sich sodann für die neun Arbeitstage vom 13. bis 23. Dezember 2021 ein Zwischenverdienst von CHF 1'370.00.

3.3 Zusammenfassend ist der angefochtene Einspracheentscheid in teilweiser Gutheissung der Beschwerde aufzuheben. Der Beschwerdeführer besitzt in der Zeit vom 21. Oktober bis

E. 5

ff.).

2.2 Die Beschwerdegegnerin erstellt am 28. Juli 2022 zwei neue Abrechnungen, welche die Abrechnungen vom 22., 23. und 24. Dezember 2021 (E. I. 1.5 hiervor) ersetzen:

2.3 Die Beschwerdegegnerin stellt mit Beschwerdeantwort vom 3. August 2022 folgende Anträge (A.S. 17 ff.):

Mit Verfügung vom gleichen Tag forderte die Beschwerdegegnerin vom Beschwerdeführer den Betrag von CHF 423.65 zurück (ALK S. 5 ff.).

2.4 Der Beschwerdeführer lässt mit Replik vom 19. August 2022 an seinem Beschwerdebegehren festhalten (A.S. 29 f.), während die Beschwerdegegnerin am 26. August 2022 auf eine Duplik verzichtet und auf ihre Anträge in der Beschwerdeantwort verweist (A.S. 33).

2.5 Die Vertreterin des Beschwerdeführers reicht am 13. September 2022 eine Kostennote ein (A.S. 36 f.). Diese geht am 14. September 2022 zur Kenntnisnahme an die Beschwerdegegnerin (A.S. 38), welche sich in der Folge nicht dazu äussert.

II.

1.

1.1 Da die Sachurteilsvoraussetzungen (zulässiges Anfechtungsobjekt, Einhaltung von Frist und Form, örtliche, sachliche und funktionelle Zuständigkeit des angerufenen Gerichts, Legitimation) erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. Streitig und zu prüfen ist nach dem Beschwerdebegehren einzig, ob die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer für Dezember 2021 Arbeitslosenentschädigung im Betrag von CHF 1'155.30 ausbezahlen hat (E. I. 2.1 hiervor). Die am 3. August 2022 verfügte Rückforderung sowie die neuen Abrechnungen vom 28. Juli 2022 bilden demgegenüber nicht Gegenstand des angefochtenen Einspracheentscheides vom 24. Mai 2022.

1.2 Sozialversicherungsrechtliche Streitigkeiten fallen bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.00 in die Präsidialkompetenz (§ 54bis Abs. 1 lit. a Kantonales Gesetz über die Gerichtsorganisation / GO, BGS 125.12). Diese Grenze wird hier mit einer strittigen Forderung von CHF 1'155.30 nicht erreicht, weshalb die Präsidentin des Versicherungsgerichts zur Beurteilung der Angelegenheit als Einzelrichterin zuständig ist.

2.

E. 10

Dezember 2021 keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Vom 11. bis 23. Dezember 2021 kommen demgegenüber grundsätzlich Kompensationszahlungen zum Zwischenverdienst von CHF 1370.00 in Frage. Die Angelegenheit wird zurück an die Beschwerdegegnerin gewiesen. Diese hat unter Berücksichtigung des Zwischenverdienstes einerseits sowie der bereits erfolgten Auszahlungen, Rückforderungen und Verrechnungen von Taggeldern andererseits zu berechnen, ob und gegebenenfalls in welchem Betrag dem Beschwerdeführer für Dezember 2021 Arbeitslosenentschädigung zusteht.

4.

4.1 Da der anwaltlich vertretene Beschwerdeführer teilweise obsiegt hat, steht ihm eine Parteientschädigung zu. Diese bemisst sich ohne Rücksicht auf den Streitwert nach dem zu beurteilenden Sachverhalt sowie der Schwierigkeit des Prozesses und ist in einer Pauschalsumme festzusetzen (Art. 61 lit. g Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts / ATSG, SR 830.1). Bei teilweisem Obsiegen ist die Parteientschädigung insoweit zu reduzieren, als das Rechtsbegehren, welches über die Gutheissung hinausgeht, den Prozessaufwand erhöht hat (Urteil des Bundesgerichts 9C_995/2012 vom 17. Januar 2013 E. 3 mit Hinweisen). Dies trifft hier indes nicht zu, denn der Aufwand der Vertreterin des Beschwerdeführers wäre nicht niedriger ausgefallen, wenn lediglich ab 11. Dezember 2021 Arbeitslosenentschädigung begehrt worden wäre.

Der anwaltliche Stundenansatz bewegt sich bei Verrichtungen bis zum 31. Dezember 2022, welche hier einzig zur Diskussion stehen, in einem Rahmen von CHF 230.00 bis 330.00 (§ 161 i.V.m. § 160 Abs. 2 Kantonaler Gebührentarif / GT, BGS 615.11, sowie Beschluss der Gerichtsverwaltungscommission GVB.2022.111).

4.2 Die Vertreterin macht in der Kostennote vom 13. September 2022 (A.S. 37) einen Zeitaufwand von pauschal acht Stunden à CHF 250.00 geltend. Die Vertreterin war zwar am Einspracheverfahren nicht beteiligt und musste sich in den Fall erst einarbeiten. Angesichts der Kürze der beiden Rechtsschriften von sechs resp. zwei Seiten, der wenig umfangreichen Akten und des Fehlens besonders komplexer Rechtsfragen erscheinen acht Stunden dennoch als zu hoch, zumal der Aufwand für die einzelnen Verrichtungen aus der Kostennote nicht hervorgeht und damit nicht überprüfbar ist. Angemessen ist vielmehr ein Aufwand von 6,5 Stunden, woraus sich mit einem Stundenansatz von CHF 250.00, CHF 89.30 Auslagen und CHF 132.00 Mehrwertsteuer (7,7 %) eine Parteientschädigung von CHF 1'846.30 ergibt.

5. In Beschwerdesachen der Arbeitslosenversicherung vor dem kantonalen Versicherungsgericht sind (abgesehen vom hier nicht interessierenden Fall einer mutwilligen oder leichtsinnigen Prozessführung) keine Verfahrenskosten zu erheben, weil dies im AVIG nicht vorgesehen ist (s. Art. 61 lit. fbisATSG).

Demnach wird erkannt:

3. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

Rechtsmittel

Gegen diese Entscheidung kann innerhalb 30 Tagen seit 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 Zwischenentscheidungen (dazu gehört auch die Rückweisung zu weiteren Abklärungen) sind die zusätzlichen Voraussetzungen nach Art. 92 oder 93 BGG zu beachten.

Versicherungsgericht des Kantons Solothurn

Die Präsidentin	Der Gerichtsschreiber
Weber-Probst	Haldemann

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