

SO_GERICHTE VSBES.2023.129 vom 5. April 2023

SO Obergericht, 2023-04-05, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VSBES.2023.129

FR: SO_GERICHTE VSBES.2023.129 du 5 avril 2023

IT: SO_GERICHTE VSBES.2023.129 del 5 aprile 2023

Erwägungen

E. 1

1.1 Die Versicherte A.____ (nachfolgend: Beschwerdeführerin) meldete sich am 16. März 2022 beim RAV Plus Solothurn zur Arbeitsvermittlung an (Akten der Kantonalen Amtsstelle [KAST-Akten] S. 157 ff.) und stellte am 25. März 2022 bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse des Kantons Solothurn Antrag auf Arbeitslosenentschädigung (Akten der Öffentlichen Arbeitslosenkasse [ALK-Akten] S. 191 ff.). Letztere eröffnete der Beschwerdeführerin alsdann eine Rahmenfrist für den Leistungsbezug vom 1. Juni 2022 bis am 31. Mai 2024 und richtete ihr ab dem 1. August 2022 Arbeitslosentaggelder aus (ALK-Akten S. 126 ff.). 1.2 Mit Verfügung vom 22. September 2022 verneinte die IV-Stelle des Kantons Solothurn einen Anspruch der Beschwerdeführerin auf berufliche Massnahmen sowie auf eine Invalidenrente (KAST-Akten S. 121 f.). Dagegen erhob die Beschwerdeführerin am 29. September 2022 Beschwerde beim Versicherungsgericht des Kantons Solothurn (nachfolgend: Versicherungsgericht; Beschwerdeverfahren VSBES.2022.204 [KAST-Akten S. 52]). 1.3 Mit Verfügung vom 27. Januar 2023 verneinte das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Solothurn (nachfolgend: Beschwerdegegnerin) eine Anspruchsberechtigung der Beschwerdeführerin auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Juni 2022 bis auf weiteres wegen fehlender Vermittlungsfähigkeit (KAST-Akten S. 84 ff.). Eine dagegen erhobene Einsprache (KAST-Akten S. 76) wies die Beschwerdegegnerin mit Einspracheentscheid vom 5. April 2023 ab (KAST-Akten S. 30 ff.; Aktenseiten [A.S.] 1 ff.).

E. 2

2.1 Die Beschwerdegegnerin verneinte in ihrem Einspracheentscheid vom 5. April 2023 einen Anspruch der Beschwerdeführerin auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Juni 2022 bis auf weiteres. Zur Begründung führte sie aus, die Beschwerdeführerin habe zwar einen unbefristeten Anstellungsvertrag mit Anstellungsbeginn 1. April 2023 und einem Arbeitspensum von 20 % bei der B.____ eingereicht. Zugleich habe sie aber auch ein (weiteres) Arztzeugnis mit einer ausgewiesenen Arbeitsunfähigkeit von 100 % vom 1. April 2023 bis am 31. Mai 2023 vorgelegt. Dieser Umstand belege ihre offensichtliche Vermittlungsunfähigkeit. Darüber hinaus habe die Beschwerdeführerin anlässlich des Beratungsgesprächs beim RAV Plus vom 6. März 2023 angegeben, dass sie über keine aktuellen Bewerbungsunterlagen verfüge. Trotz ihrer Arbeitsfähigkeit von 20 % sei es ihr somit seit dem 21. Juli 2022 nicht möglich gewesen, Bewerbungsunterlagen zu erstellen. Daraus sei zu schliessen, dass sie entweder nicht willens oder nicht fähig sei, eine Arbeitsstelle anzutreten (vgl. A.S. 2 f.; KAST-Akten S. 53 f.).

In ihrer Beschwerdeantwort vom 15. Juni 2023 sowie in ihrer Duplik vom 22. September 2023 macht sie ergänzend geltend, dass die von der Beschwerdeführerin vorgelegten Arztzeugnisse ausschliesslich aus versicherungsrechtlichen Gründen eine Arbeitsfähigkeit

von 20 % vorsähen. Selbst der ausstellende Arzt habe die Arbeitsfähigkeit von 20 % nicht bestätigt und diese für den ersten Arbeitsmarkt oder für einen geschützten Arbeitsplatz in Zweifel gezogen. In subjektiver Hinsicht könne kein effektiver Wille der Beschwerdeführerin erkannt werden, eine Arbeitsstelle zu erhalten bzw. sich fähig zu fühlen, eine solche tatsächlich anzutreten. So bewerbe sie sich nicht auf offene Stellen. Der Arbeitsvertrag mit der B.____ beziehe sich auf eine Tätigkeit als Reinigungshilfe, deren Ausübung der Beschwerdeführerin rein körperlich so nicht möglich sein dürfte. Da der designierte Arbeitgeber keinen tatsächlichen Arbeitserfolg erwarten könne, sei der vorgelegte Arbeitsvertrag rein sozial begründet und nicht dem ersten Arbeitsmarkt zuzuschreiben. Sie gehe davon aus, dass dieses Arbeitsverhältnis in Wirklichkeit gar nicht bestehe, und bezweifle einen tatsächlich erfolgten Zahlungsfluss. In subjektiver Hinsicht liege kein einziger Hinweis vor, dass die Aufnahme einer Arbeitsstelle gewollt sei. Wenn ihre Bewerbungen immer wieder auf Arbeitsstellen zielten, deren Verrichtung für sie nicht möglich sei, so seien diese als untauglich zu werten (vgl. A.S. 25 ff., 54 f.).

2.2 Die Beschwerdeführerin wendet dagegen ein, sie habe bereits im Rahmen ihrer Einsprache vom 23. Februar 2023 mittels Arztzeugnissen belegt, dass sie seit dem 21. Juli 2022 zu 20 % vermittlungsfähig sei, und habe dargelegt, dass sie ab dem 1. April 2023 eine Anstellung bei der B.____ mit einem Pensum von 20 % gefunden habe. Sie habe einzig aufgrund eines neu aufgetretenen temporären Problems mit ihrer Schulter diese Arbeitsstelle nicht wie vereinbart bereits am 1. April 2023 antreten können. Sie habe sich kurzfristig einer Schulteroperation unterziehen und der Beschwerdegegnerin daher ein Arztzeugnis, welches ihr vom 1. April 2023 bis am 31. Mai 2023 eine Arbeitsunfähigkeit von 100 % bescheinigt habe, einreichen müssen. In der Folge habe ihr dann das Spital noch ein weiteres Arbeitsunfähigkeitszeugnis ausstellen müssen. Nach dem normalen Heilungsprozess habe sie nun am 23. Juni 2023 vereinbarungsgemäss ihre Arbeit bei der B.____ tatsächlich aufgenommen und arbeite seither mit einem Arbeitspensum von 20 %, wobei sie dieses wöchentlich in dreimal 2.5 Stunden absolvieren könne. Gemäss der Einschätzung der IV-Stelle bestehe bei ihr nur in der bisherigen Tätigkeit eine Teilarbeitsfähigkeit, während in einer leidensangepassten leichten, den Rücken nicht belastenden Tätigkeit die Arbeitsfähigkeit sogar auf 100 % festgelegt worden sei. Sie sei mithin von Anfang an in rechtsgenügendem Masse vermittlungsfähig (gewesen). Sie sei grundsätzlich bereit, in der Lage und berechtigt, eine zumutbare Arbeit anzunehmen. Sie habe durch die tatsächliche Arbeitstätigkeit bei der B.____ auch bewiesen, dass ihr eine zumutbare Arbeit vermittelt werden könne (vgl. A.S. 4 ff., 33 f., 47 ff.).

2.3 Strittig und nachfolgend zu prüfen ist somit, ob die Beschwerdegegnerin zu Recht einen Anspruch der Beschwerdeführerin auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Juni 2022 bis auf weiteres wegen fehlender Vermittlungsfähigkeit verneint hat.

E. 3

3.1 Art. 8 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG, SR 837.0) zählt die für die Arbeitslosenentschädigung massgeblichen Anspruchsvoraussetzungen auf. Danach ist zunächst erforderlich, dass die versicherte Person ganz oder teilweise arbeitslos ist (lit. a). Als ganz arbeitslos gilt laut Art. 10 Abs. 1 AVIG, wer in keinem Arbeitsverhältnis steht und eine Vollzeitbeschäftigung sucht. Teilweise arbeitslos ist gemäss Art. 10 Abs. 2 AVIG, wer in keinem Arbeitsverhältnis steht und lediglich eine Teilzeitbeschäftigung sucht (lit. a) oder eine Teilzeitbeschäftigung hat und eine Vollzeit- oder eine weitere Teilzeitbeschäftigung

sucht (lit. b). Zu den gesetzlichen Anspruchsvoraussetzungen gehört im Weiteren die Vermittlungsfähigkeit (Art. 8 Abs. 1 lit. f AVIG in Verbindung mit Art. 15 Abs. 1 AVIG). Als vermittlungsfähig gilt ein Arbeitsloser, wenn er bereit, in der Lage und berechtigt ist, eine zumutbare Arbeit anzunehmen und an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen (Art. 15 Abs. 1 AVIG). Dazu gehört demnach nicht nur die Arbeitsfähigkeit im objektiven Sinn, sondern subjektiv auch die Bereitschaft, die Arbeitskraft entsprechend den persönlichen Verhältnissen während der üblichen Arbeitszeit einzusetzen (BGE 142 V 203 E. 3.1 S. 206). Der Begriff der Vermittlungsfähigkeit schliesst graduelle Abstufungen aus. Entweder ist die versicherte Person vermittlungsfähig, insbesondere bereit, eine zumutbare Arbeit (im Umfang von mindestens 20 % eines Normalarbeitspensums; vgl. Art. 5 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV, SR 837.02]) anzunehmen, oder nicht (BGE 145 V 399 E. 2.2 S. 402 mit Hinweisen). Die Vermittlungsfähigkeit kann sich dabei beispielsweise auf ein kleineres Pensum beziehen, während sie für ein höheres Pensum nicht gegeben sein kann; im Rahmen eines bestimmten (mindestens 20%igen) Pensums kann die Vermittlungsfähigkeit indessen nur erfüllt oder nicht erfüllt sein (BGE 136 V 95 E. 5.1 S. 97).

3.2 Nach Art. 15 Abs. 2 Satz 1 AVIG gilt der körperlich oder geistig Behinderte als vermittlungsfähig, wenn ihm bei ausgeglichener Arbeitsmarktlage, unter Berücksichtigung seiner Behinderung, auf dem Arbeitsmarkt eine zumutbare Arbeit vermittelt werden könnte. Die Kompetenz zur Regelung der Koordination mit der Invalidenversicherung ist in Art. 15 Abs. 2 Satz 2 AVIG dem Bundesrat übertragen worden. Dieser hat in Art. 15 Abs. 3 AVIV festgelegt, dass ein Behinderter, der unter der Annahme einer ausgeglichenen Arbeitsmarktlage nicht offensichtlich vermittlungsunfähig ist und der sich bei der Invalidenversicherung (oder einer anderen Versicherung nach Art. 15 Abs. 2 AVIV) angemeldet hat, bis zum Entscheid der anderen Versicherung als vermittlungsfähig gilt. Dies entspricht Art. 70 Abs. 2 lit. b des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG, SR 830.1), wonach die Arbeitslosenversicherung für Leistungen, deren Übernahme durch die Arbeitslosenversicherung, die Krankenversicherung, die Unfallversicherung oder die Invalidenversicherung umstritten ist, vorleistungspflichtig ist. Aufgrund dieser Bestimmungen hat die Arbeitslosenversicherung arbeitslose, bei einer anderen Versicherung angemeldete Personen zu entschädigen, falls ihre Vermittlungsunfähigkeit nicht offensichtlich ist. Die Vermutungsregel der grundsätzlich gegebenen Vermittlungsfähigkeit von Behinderten (Art. 70 Abs. 2 lit. b ATSG und Art. 15 Abs. 2 AVIG i.V.m. Art. 15 Abs. 3 AVIV) gilt lediglich für die Zeit, in welcher der Anspruch auf Leistungen einer anderen Versicherung abgeklärt wird und somit noch nicht feststeht. Damit sollen Lücken im Erwerbsersatz vermieden werden. Die Vorleistungspflicht ist daher auf die Dauer des Schwebezustandes begrenzt, weshalb sie endet, sobald das Ausmass der Erwerbsunfähigkeit feststeht (BGE 145 V 399 E. 2.3 f. S. 402 f. mit Hinweisen; Urteil des Bundesgerichts 8C_352/2023 vom 23. Februar 2024 E. 2.2 mit Hinweisen).

3.3 Die Vermittlungsfähigkeit im Sinne von Art. 15 Abs. 1 AVIG beschlägt drei Elemente, wovon die Arbeitsfähigkeit und die Arbeitsberechtigung objektiver Natur sind, die Frage der Vermittlungsbereitschaft jedoch subjektiver Natur. Während die Arbeitsberechtigung bei Behinderten gleichermassen vorliegen muss wie bei nichtbehinderten Arbeitslosen, wird die Vermittlungsfähigkeit bei Behinderten bezogen auf

ein Ganztagespensum unter Umständen präsumtiv auch bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit bejaht. Weitere unverzichtbare Voraussetzung ist jedoch die Vermittlungsbereitschaft, welche sich allerdings bei arbeitslosen Behinderten nur auf ein Pensum beziehen muss, welches der ärztlich attestierten Arbeitsfähigkeit entspricht. Ist die Vermittlungsbereitschaft im Rahmen dieser (Rest-) Arbeitsfähigkeit erstellt, so besteht entsprechend Art. 15 Abs. 2 AVIG i.V.m. Art. 15 Abs. 3 AVIV Anspruch auf eine ganze und ungekürzte Arbeitslosenentschädigung, falls die versicherte Person bei voller Gesundheit eine Anstellung mit Ganztagespensum suchen würde. Arbeitslose Behinderte werden während des Verfahrens bei der Invalidenversicherung oder bei einer anderen Versicherung mit nichtbehinderten Arbeitslosen in dem Sinne gleichbehandelt, dass beide eine volle Arbeitslosenentschädigung erhalten, wenn (aber nur dann) sie sich im Rahmen ihrer Arbeitsfähigkeit dem Arbeitsmarkt vollumfänglich zur Verfügung stellen; von beiden wird nicht mehr gefordert, als sie leisten können. Will eine versicherte Person aufgrund ihrer gesundheitlichen Einschränkung allerdings gar nicht mehr arbeiten oder schätzt sie sich selber als ganz arbeitsunfähig ein, so ist sie vermittlungsunfähig. Selbst wenn in einem solchen Fall eine ärztliche Bestätigung vorliegt, wonach entgegen der subjektiven Einschätzung der behinderten Person eine (teilweise) Arbeitsfähigkeit bestehe, bleibt es bei der Vermittlungsunfähigkeit mangels Vermittlungsbereitschaft. Unter diesen Umständen hat die versicherte Person keinen Anspruch auf (Vor-) Leistungen der Arbeitslosenversicherung (BGE 136 V 95 E.7.3 S. 103). Die geäußerte (Vermittlungs-) Bereitschaft muss sich in den Arbeitsbemühungen widerspiegeln, ansonsten Sanktionen zu verfügen sind. Die Arbeitsbemühungen müssen sich auf Stellen beziehen, die für die versicherte Person hinsichtlich Umfang und Anforderungen in Frage kommen (Weisung AVIG ALE des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO [AVIG-Praxis ALE], Stand: 1. Januar 2023, B254).

E. 4

4.1 Der Sozialversicherungsprozess ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach hat das Gericht von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen. Die Verwaltung als verfügende Instanz und ■ im Beschwerdefall ■ das Gericht dürfen eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind. Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Der Richter und die Richterin haben vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die sie von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigen (BGE 144 V 427 E. 3.2 S. 429).

4.2 Der Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne der Beweisführungslast begriffsnotwendig aus, da es Sache des Sozialversicherungsgerichts (Art. 61 lit. c ATSG) oder der verfügenden Verwaltungsstelle (Art. 43 Abs. 1 ATSG) ist, für die Zusammentragung des Beweismaterials besorgt zu sein. Im Sozialversicherungsprozess tragen mithin die Parteien in der Regel eine Beweislast nur insofern, als im Fall der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Dieser in Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB, SR 210) enthaltene Grundsatz gilt auch im öffentlichen Recht. Demgemäss hat die Partei, die einen Anspruch geltend macht, die rechtsbegründenden Tatsachen zu beweisen, während die Beweislast für die

rechtsaufhebenden bzw. rechtsvernichtenden oder rechtshindernden Tatsachen bei der Partei liegt, die den Untergang des Anspruchs behauptet oder dessen Entstehung oder Durchsetzbarkeit bestreitet. Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes aufgrund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (Urteil des Bundesgerichts 8C_831/2019 vom 13. Februar 2020 E. 3.2.2 mit Hinweisen).

E. 5

5.1 Die IV-Stelle des Kantons Solothurn verneinte mit Verfügung vom 22. September 2022 einen Anspruch der Beschwerdeführerin auf berufliche Massnahmen sowie auf eine Invalidenrente. Sie erwog gestützt auf eine von ihr beim C.____, [...], in Auftrag gegebene und im Juni 2022 durchgeführte polydisziplinäre Begutachtung, dass bei der Beschwerdeführerin in der bisherigen Tätigkeit als Kommissioniererin ab November 2020 von einer Arbeitsfähigkeit von 50 % und ab April 2021 von einer solchen von 100 % auszugehen sei, wobei aufgrund eines vermehrten Pausenbedarfs eine um 30 % verminderte Leistungsfähigkeit bestehe. In einer leidensangepassten, leichten, auch immer wieder sitzenden Tätigkeit, ohne wiederholtes Tragen und Heben von Lasten über 10 kg, ohne Einnahme kniender und kauender Positionen, bestehe hingegen eine Arbeitsfähigkeit von 100 % ohne Leistungseinschränkung (vgl. KAST-Akten S. 121 f.).

5.2 Eine dagegen erhobene Beschwerde der Beschwerdeführerin wies das Versicherungsgericht mit Urteil VSBES.2022.204 vom 5. September 2023 ab. Es kam zum Schluss, dass gestützt auf die beweiskräftigen gutachterlichen Abklärungsergebnisse ab April 2021 von einer vollständigen und damit rentenausschliessenden Arbeitsfähigkeit der Beschwerdeführerin in einer Verweistätigkeit auszugehen sei. Angesichts ihrer subjektiven Krankheits- und Behinderungsüberzeugung habe sie darüber hinaus keinen Anspruch auf berufliche Eingliederungsmassnahmen (vgl. E. II. 5. des besagten Urteils). Dieses Urteil ist am 7. Oktober 2023 unangefochten in Rechtskraft erwachsen.

E. 5.3.1

Wird der verfügungsweise von der IV-Stelle festgesetzte Erwerbsunfähigkeitsgrad angefochten, beendet nicht der Verwaltungsakt den Schwebezustand, sondern erst der rechtskräftige (Gerichts-) Entscheid hierüber (Urteil des Bundesgerichts 8C_401/2014 vom 25. November 2014 E. 4.1).

E. 5.3.2

Das Ausmass der Erwerbsunfähigkeit der Beschwerdeführerin stand bis zum Eintritt der Rechtskraft des Urteils des Versicherungsgerichts VSBES.2022.204 vom 5. September 2023 (7. Oktober 2023) im Verfahren der Invalidenversicherung in der Schwebe, mithin auch noch im vorliegend massgebenden Zeitpunkt des Erlasses des angefochtenen Einspracheentscheides (5. April 2023; vgl. E. II. 1.2 hiervor). Unter diesen Umständen war die Arbeitslosenversicherung bis dahin (und grundsätzlich auch noch bis am 7. Oktober 2023) soweit (vor-) leistungspflichtig, als die Beschwerdeführerin nichtoffensichtlichvermittlungsunfähig war (vgl. E. II. 3.2 hiervor). In diesem Sinne hätte sie gegebenenfalls Anspruch auf eine ungekürzte Arbeitslosenentschädigung, da sie bei voller Gesundheit nach eigenen Angaben eine Vollzeitstelle suchen würde (vgl. KAST-Akten S. 148, 158; E. II. 3.3 hiervor). Wie es sich mit ihrer Vermittlungsfähigkeit konkret verhält, ist nachfolgend im Einzelnen zu prüfen.

6. Den Akten lässt sich folgender entscheidender Sachverhalt entnehmen:

6.1 Zeitraum ab der Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung:

6.1.1 Am 24. März 2022 fand ein Erstgespräch mit dem zuständigen RAV-Personalberater statt. Die Beschwerdeführerin sagte aus, dass sie über kein Bewerbungsdossier verfüge. Der RAV-Personalberater hielt daraufhin fest, dass sie Unterstützung beim Erstellen eines solchen benötige (vgl. Beleg 1 zur Duplik; KAST-Akten S. 10).

6.1.2 Mit Arzzeugnis vom 13. April 2022 bescheinigte der Hausarzt Dr. med. D. ____, Facharzt für Allgemeine Innere Medizin, [...], gegenüber dem RAV Plus, dass die Beschwerdeführerin seit dem 21. Juli 2020 bis auf weiteres krankheitsbedingt zu 100 % arbeitsunfähig sei. Sie sei zurzeit nicht vermittelbar (vgl. KAST-Akten S. 146). Auf der Taggeldkarte der Krankentaggeldversicherung trug er gleichentags eine (fortdauernde) Arbeitsunfähigkeit von 100 % bis 31. Mai 2022 ein (vgl. KAST-Akten S. 145), welche er anschliessend mit Eintrag vom 19. Mai 2022 bis 31. August 2022 verlängerte (vgl. KAST-Akten S. 142).

6.1.3 Mit Schreiben vom 4. Mai 2022 teilte die Krankentaggeldversicherung der Beschwerdeführerin mit, dass sie ihre Taggeldleistungen per 20. Juli 2022 einstellen werde (vgl. KAST-Akten S. 141).

6.1.4 An einem Gespräch vom 30. Juni 2022 wies der zuständige RAV-Personalberater die Beschwerdeführerin darauf hin, dass sie mit ihrem Arzt doch eine 20%ige Arbeitsfähigkeit spätestens ab der Einstellung der Krankentaggelder prüfen solle, damit die Vorleistungspflicht der Arbeitslosenversicherung greifen könne. Falls sie ab dem 21. Juli 2022 zu 20 % arbeitsfähig sein sollte, müsste sie sich ab dann auf Stellensuche begeben und vorerst mindestens eine Arbeitsbemühung pro Monat einreichen (vgl. Beleg 1 zur Duplik; KAST-Akten S. 8).

6.1.5 Im von der IV-Stelle des Kantons Solothurn in Auftrag gegebenen polydisziplinären (allgemein-internistischen, orthopädischen, neurologischen, kardiologischen und psychiatrischen) C. ___-Gutachten vom 20. Juli 2022 wurde dargelegt, dass einzig aus orthopädischer Sicht die chronische Dorsalgie und die (neu aufgetretenen) Schmerzen am rechten Knie die Arbeitsfähigkeit der Beschwerdeführerin beeinflussten, während aus kardiologischer, neurologischer, allgemein-internistischer und psychiatrischer Sicht keine Diagnose mit Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit gestellt werden könne. In der zuletzt ausgeübten Tätigkeit sei bedingt durch die orthopädischen Einschränkungen nach ab Juli 2020 aufgehobener Arbeitsfähigkeit ab November 2020 von einer Arbeitsfähigkeit von 50 % und ab April 2021 von einer vollständigen Arbeitsfähigkeit bei einer aufgrund des vermehrten Pausenbedarfs um 30 % verminderten Leistungsfähigkeit auszugehen. Für körperlich leichte, immer wieder auch sitzende Verrichtungen unter Wechselbelastung bestehe eine zeitlich und leistungsmässig uneingeschränkte Arbeitsfähigkeit. Das wiederholte Heben und Tragen von Lasten über 10 kg, die Einnahme von knienden und kauern Positionen sowie von Zwangshaltungen des Rumpfes und das wiederholte Überwinden von Treppen und unebenem Grund sollten dabei vermieden werden. Nach aufgehobener Arbeitsfähigkeit ab Juli 2020 könne ab November 2020 in einer solchen leidensangepassten Tätigkeit eine Arbeitsfähigkeit von 70 % und ab April 2021 eine Arbeitsfähigkeit von 100 % angenommen werden (vgl. Urteil des Versicherungsgerichts VSBES.2022.204 vom 5. September 2023 E. 3.14).

6.1.6 Am 25. Juli 2022 stufte Dr. med. D.____ die Beschwerdeführerin vom 21. Juli 2022 «bis unbestimmt» neu als zu 80 % arbeitsunfähig ein (vgl. KAST-Akten S. 137).

6.1.7 Im Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen für den Monat Juli 2022 gab die Beschwerdeführerin an, sich telefonisch auf eine Teilzeitstelle als Putz- und Haushaltshilfe beworben zu haben (vgl. KAST-Akten S. 139 f.). Am 25. August 2022 wies sie als Arbeitsbemühung für den Monat August 2022 eine Bewerbung auf eine Teilzeitstelle als Reinigungskraft aus, auf welche Freunde sie aufmerksam gemacht hätten (vgl. KAST-Akten S. 127 f.).

6.1.8 Anlässlich des Beratungsgesprächs vom 30. August 2022 erinnerte der zuständige RAV-Personalberater die Beschwerdeführerin daran, dass sie bei nun 20%iger Arbeitsfähigkeit mindestens eine Arbeitsbemühung pro Monat tätigen müsse. Sie werde für die arbeitsmarktliche Massnahme «Schreibwerkstatt» angemeldet, um ein Bewerbungsdossier zu erstellen (vgl. Beleg 1 zur Duplik; KAST-Akten S. 7).

6.1.9 Auf dem Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen für den Monat Oktober (recte: September) 2022 führte die Beschwerdeführerin am 26. September 2022 eine Bewerbung für eine Teilzeitstelle als Serviceaushilfe in einem Imbiss auf. Sie habe eine Absage erhalten, da keine Stelle offen gewesen sei (vgl. KAST-Akten S. 125 f.).

6.2 Zeitraum ab der Anfechtung der Verfügung der IV-Stelle des Kantons Solothurn vom 22. September 2022:

6.2.1 In ihrer Beschwerde vom 29. September 2022 gegen die Verfügung der IV-Stelle des Kantons Solothurn vom 22. September 2022 (Beschwerdeverfahren VSBES.2022.204) machte die Beschwerdeführerin geltend, sie sei seit dem 21. Juli 2020 zu 100 % arbeitsunfähig. Sie sei seit Oktober 2020 auf unbestimmt in ambulanter psychiatrischer Behandlung und habe im März 2021 sogar für sechs Wochen stationär behandelt werden müssen. Sie habe seither ohne ihre Medikamente im Alltag Probleme beim Einschlafen, beim Essen, bei der Konzentration etc.. Sie leide unter Angstzuständen, Herzbeschwerden, hohem Blutdruck, einer Diskushernie sowie einer Zyste am Hinterkopf. Hinsichtlich der Zyste bestehe schon ein Operationstermin (vgl. KAST-Akten S. 52).

6.2.2 Der arbeitsmarktlichen Massnahme «Schreibwerkstatt», welche vom 6. Oktober 2022 bis am 5. Dezember 2022 an fünf Einzelterminen hätte durchgeführt werden sollen, blieb die Beschwerdeführerin aus gesundheitlichen Gründen fern (vgl. KAST-Akten S. 114 ff.).

6.2.3 Am 14. Oktober 2022 attestierte Dr. med. D.____ der Beschwerdeführerin eine Arbeitsunfähigkeit von 80 % vom 1. Oktober 2022 bis am 31. Dezember 2022 (vgl. KAST-Akten S. 124).

6.2.4 Die Beschwerdeführerin gab am 25. Oktober 2022 auf dem Formular «Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen» für den Monat Oktober 2022 an, sich telefonisch auf eine Teilzeitstelle als Mitarbeiterin in einem Maschinenbauunternehmen beworben zu haben. Sie habe eine Absage erhalten, da dieses keine Arbeit für sie gehabt habe (vgl. KAST-Akten S. 118 f.).

6.2.5 Am Beratungsgespräch vom 2. November 2022 informierte die Beschwerdeführerin den zuständigen RAV-Personalberater darüber, dass am 25. November, am 1. Dezember sowie am 5. Dezember 2022 insgesamt drei Operationen anstünden und dass es ihr momentan nicht gut gehe. Dieser erinnerte sie daran, dass sie im Umfang der bescheinigten Arbeitsfähigkeit von 20 % auch vermittelbar sein müsse und ihren Pflichten

nachzukommen habe, ansonsten ihre Vermittlungsfähigkeit anzuzweifeln sei (vgl. Beleg 1 zur Duplik; KAST-Akten S. 6).

6.2.6 Mit Eingabe vom 21. November 2022 führte die Beschwerdeführerin gegenüber dem RAV Plus aus, sie sei seit Oktober 2020 in ambulanter und im März 2021 sogar für sechs Wochen in stationärer psychiatrischer Behandlung (gewesen). Sie habe ohne Medikamente Probleme beim Einschlafen, beim Essen, bei der Konzentration usw. Sie habe Angstzustände, Herzbeschwerden, einen hohen Blutdruck, eine Diskushernie sowie eine Zyste am Hinterkopf. Aufgrund der Angstzustände sei es ihr auch nicht möglich, ihre Briefe zu öffnen. Aus all diesen Gründen habe sie nicht an der arbeitsmarktlichen Massnahme «Schreibwerkstatt» teilnehmen können (vgl. KAST-Akten S. 108).

6.2.7 Am 24. November 2022 wies die Beschwerdeführerin gegenüber dem RAV Plus als Arbeitsbemühung für den Monat November 2022 eine am 23. November 2022 telefonisch erfolgte Bewerbung auf eine Teilzeitstelle als Putzkraft aus. Diese Stelle sei jedoch (anderweitig) besetzt worden (vgl. KAST-Akten S. 106 f.).

6.2.8 In ihrer Replik vom 30. November 2022 im Beschwerdeverfahren VSBES.2022.204 führte die Beschwerdeführerin gegenüber dem Versicherungsgericht aus, sie sei gesundheitlich nicht in der Lage, weiterhin zu arbeiten. Die IV-Stelle des Kantons Solothurn habe in der Verfügung vom 22. September 2022 ihren Gesundheitszustand nicht vollständig geprüft bzw. berücksichtigt. Sie sei am 21. November 2022 an der rechten Hand operiert worden und auch die linke Hand müsse baldmöglichst operiert werden. Ihr gehe es nicht nur seelisch sehr schlecht, sondern auch körperlich. Aufgrund ihres schlechten Gesundheitszustandes sei sie schon so überfordert im Alltag, dass die (vielen) Anträge, Briefe, Formulare etc. diesen zusätzlich verschlimmert (vgl. KAST-Akten S. 54).

6.3 Zeitraum ab der Einleitung des Verfahrens zur Überprüfung der Vermittlungsfähigkeit durch die Beschwerdegegnerin:

6.3.1 Im Rahmen eines an sie zwecks Abklärung der Vermittlungsfähigkeit gerichteten Fragekataloges führte die Beschwerdeführerin am 7. Dezember 2022 gegenüber der Beschwerdegegnerin aus, ihr Gesundheitszustand habe sich ab dem 21. Juli 2022 nicht gebessert. Sie habe vom zuständigen RAV-Personalberater telefonisch die Information erhalten, dass sie mindestens 20 % arbeitsfähig sein müsse, um Arbeitslosentaggelder beziehen zu können. Aus diesem Grund habe sie von ihrem Arzt ein Arzzeugnis eingeholt und beim RAV Plus eingereicht, welches ihr eine 80%ige Arbeitsunfähigkeit bescheinige. Sie erachte sich aus gesundheitlichen Gründen als nicht arbeitsfähig und nicht in der Lage, eine Stelle in der freien Wirtschaft oder in einem sozialen Winkel im Umfang von mindestens 20 % anzunehmen und anzutreten.

Sie habe die potentiellen Arbeitgeber entsprechend ihren Firmenlogos ausgewählt und telefonisch angefragt, ob sie eine freie Stelle für sie hätten. Sie habe im Voraus jeweils nicht gewusst, dass bei den angefragten Firmen keine Stelle verfügbar sei. Sie habe sich am 23. November 2022 spontan und ohne konkrete Stellenanzeige auf eine Stelle als Reinigungskraft beworben. Sie könne leider nicht nachweisen, mit wem von dieser Firma sie damals gesprochen habe. Diese habe keine passende Stelle für sie gehabt.

Sie habe an der arbeitsmarktlichen Massnahme «Schreibwerkstatt» nicht teilgenommen, da sie körperlich und seelisch krank sei und sich ohne Begleitperson nicht in einer fremden Umgebung aufhalten könne. Der zuständige RAV-Personalberater habe ihrem Sohn

zugesichert, dass sie den nächsten Kurs mit einer Begleitperson absolvieren dürfe. Sie werde diesen voraussichtlich ab Januar 2023 besuchen, wenn keine Angstanfälle aufträten.

Sie sei derzeit einmal pro Woche in psychiatrischer Behandlung, um wieder in den Arbeitsmarkt und in ein normales Alltagsleben zurückkehren zu können. Die derzeitige Situation sei von ihr so nicht gewünscht. Sie benötige ein Einkommen in Form eines Arbeitslosentaggeldes, da sie derzeit keine andere Möglichkeit habe, um zu überleben (vgl. KAST-Akten S. 46 ff.).

6.3.2 Mit Ärztlichem Zeugnis vom 8. Dezember 2022 bescheinigte Dr. med. D.____ der Beschwerdeführerin (unverändert) eine Arbeitsunfähigkeit von 80 % vom 1. Januar 2023 bis am 31. März 2023 (vgl. KAST-Akten S. 96).

6.3.3 Auf dem Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen für den Monat Dezember 2022 führte die Beschwerdeführerin am 14. Dezember 2022 eine telefonisch erfolgte Bewerbung für eine Teilzeitstelle als Kassenmitarbeiterin bei der B.____ in [...] auf. Sie habe eine Absage erhalten, da keine Stelle offen gewesen sei (vgl. KAST-Akten S. 97 f.).

6.3.4 Dr. med. D.____ beantwortete am 22. Dezember 2022 einen an ihn gerichteten Fragekatalog der Beschwerdegegnerin vom 14. Dezember 2022 wie folgt (vgl. KAST-Akten S. 70 ff.):

1. Wäre es Frau A.____ aus gesundheitlichen Gründen möglich und zumutbar gewesen, vom 06.10. - 05.12.2022 für 5 Einzeltermine im Umfang von 20 % an der arbeitsmarktlichen Massnahme «Schreibwerkstatt» teilzunehmen?

«Am 14.10.2022 war noch nicht definitiv absehbar, dass die Pat. an der Hand operiert werden muss (ops 21.11.2022)»

2. In welchem Umfang ist Frau A.____ aus Ihrer Sicht arbeitsfähig und auch in der Lage, einer ausserhäuslichen Arbeitnehmertätigkeit nachzugehen oder an arbeitsmarktlichen Massnahmen teilzunehmen?

«nicht schlüssig beurteilbar => Arbeitsversuch»

3. Welchen Tätigkeiten kann Frau A.____ aus Ihrer Sicht in der freien Wirtschaft (1. Arbeitsmarkt) nachgehen? Seit oder ab wann?

«z.Zt. wohl nicht wirklich tauglich für 1. Arbeitsmarkt»

4. Sollte Frau A.____ in der freien Wirtschaft arbeitsfähig sein, welche Einschränkungen sind bei der Stellenvermittlung/Einsatz in einem Qualifizierungsprogramm zu berücksichtigen?

«keine psychische oder physische Belastung»

5. Falls Frau A.____ nicht mehr in der freien Wirtschaft arbeiten kann, kann sie ausschliesslich an einem geschützten Arbeitsplatz oder kann sie auch in einem sozialen Winkel (z.B. eine Tätigkeit bei einer karitativen Organisation, jedoch ohne Zeit- und Leistungsdruck/Nischenarbeitsplatz) beschäftigt werden?

«geschützter Arbeitsplatz»

«Arbeitsversuch»

6. Ist in absehbarer Zeit eine Besserung in Sicht oder handelt es sich um einen dauernden bzw. bleibenden Gesundheitsschaden?

«wohl kaum»

7. Wurden die hier aufgeführten Angaben aufgrund einer persönlichen Untersuchung gemacht?

«Patientin stellt sich immer wieder in der Sprechstunde vor»

6.3.5 Am Beratungsgespräch vom 3. Januar 2023 teilte die Beschwerdeführerin dem zuständigen RAV-Personalberater mit, dass die Operationen soweit gut verlaufen seien, sie jedoch nach wie vor unter Einschränkungen leide (vgl. Beleg 1 zur Duplik; KAST-Akten S. 5).

6.3.6 Mit Arzzeugnis vom 6. Januar 2023 bestätigte Dr. med. D.____ gegenüber dem RAV Plus erneut eine Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin von 80 % vom 1. Januar 2023 bis am 31. März 2023. Zusätzlich brachte er den Vermerk «Arbeitsversuch anstreben!» an (vgl. KAST-Akten S. 78). Am 10. Januar 2023 informierte das Kantonsspital E.____, [...], die Beschwerdeführerin darüber, dass für den 16. Januar 2023 ein operativer Eingriff vorgesehen sei (vgl. KAST-Akten S. 94). Die F.____ schrieben die Beschwerdeführerin ihrerseits mit Arzzeugnis vom 31. Januar 2023 für den Zeitraum vom 31. Januar 2023 bis am 28. Februar 2023 (ebenfalls) zu 80 % arbeitsunfähig (vgl. KAST-Akten S. 77).

6.3.7 Auf dem Formular «Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen» für den Monat Januar 2023 gab die Beschwerdeführerin an, sich telefonisch auf eine Teilzeitstelle bei einem Logistikunternehmen beworben zu haben. Sie habe eine Absage erhalten, da sie keine IT-Kenntnisse habe (vgl. KAST-Akten S. 83.).

6.4 Zeitraum ab der Stellenzusage von der B.____:

6.4.1 Mit als «Einsprache» betiteltm Schreiben vom 23. Februar 2023 machte die Beschwerdeführerin gegenüber der Beschwerdegegnerin geltend, sie sei gemäss den eingereichten Arzzeugnissen seit dem 21. Juli 2022 zu 80 % arbeitsunfähig und zu 20 % vermittlungsfähig. Sie habe ausserdem eine mündliche Stellenzusage von der B.____ erhalten mit Anstellungsbeginn 1. April 2023 und einem Arbeitspensum von 20 % (vgl. KAST-Akten S. 76).

6.4.2 Am 24. Februar 2023 bescheinigten die F.____ der Beschwerdeführerin eine Arbeitsunfähigkeit von 80 % vom 1. März 2023 bis am 15. März 2023 (vgl. KAST-Akten S. 75).

6.4.3 Am 27. Februar 2023 bewarb sich die Beschwerdeführerin telefonisch auf eine Teilzeitstelle als Mitarbeiterin in einem Lebensmittelgeschäft. Sie erhielt eine Absage, da keine Stelle frei war (vgl. Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen für den Monat Februar 2023; KAST-Akten S. 81 f.).

6.4.4 Am RAV-Beratungsgespräch vom 6. März 2023 erklärte die Beschwerdeführerin, dass sie aktuell immer noch gesundheitliche Probleme habe, es ihr jedoch wieder möglich sei, Termine wahrzunehmen. Ihre Psychologin habe sie wachgerüttelt, sie müsse wieder nach draussen und sich soweit möglich beschäftigen. Sie fühle sich jetzt dazu wieder bereit und auch in der Lage. Sie habe eine mündliche Zusage für eine Anstellung bei der B.____ ab dem 1. April 2023. Sie bewerbe sich jeweils nicht auf Stelleninserate, da sie keine Zeitung habe und mit dem Internet nicht so vertraut sei. Ihre PC-Kenntnisse seien minim, sie habe aber Erfahrung im Kassendienst. Ihre persönlichen oder telefonischen Anfragen bei Arbeitgebern kämen entweder durch Freunde zustande oder sie überlege sich selber, bei

welcher Firma sie eine Anfrage machen solle. Manchmal seien keine Stellen frei, manchmal erfülle sie die benötigten Anforderungen nicht. Der zuständige RAV-Personalberater vermerkte daraufhin, dass nach wie vor keine Bewerbungsunterlagen vorhanden seien (vgl. Beleg 1 zur Duplik; KAST-Akten S. 2 f.).

6.4.5 Auf entsprechende Rückfrage der Beschwerdegegnerin hin, weshalb sie sich immer nur auf Arbeitsstellen bewerbe, welche sie etwa mangels IT-Kenntnisse gar nicht ausführen könne, oder weshalb sie nur Arbeitgeber anfrage, welche gar keine offene Stelle zu besetzen hätten, teilte die Beschwerdeführerin am 6. März 2023 mit, dass sie zu 80 % arbeitsunfähig sei und ihr für fast sämtliche Arbeiten die Fähigkeiten fehlten. Sie habe sich bewerben müssen, da sie das Arbeitslosentaggeld benötige. Die neue Anstellung bei der B.____ sei ein 20%-Arbeitspensum und nur fünf Minuten von ihrem Wohnort entfernt. Sie könne sich den Tag selber einteilen und müsse nur auf Abruf verfügbar sein. Die B.____ habe anlässlich ihrer ersten (Spontan-) Anfrage ihr Interesse an einer Stelle vermerkt und sich anschliessend bei ihr wieder gemeldet, weil sie eine zusätzliche Mitarbeiterin benötigt habe. Die Tätigkeit werde nicht ganztägig und nicht an der (hektischen) Kasse erfolgen. Sie habe mit der Arbeitgeberin über ihre gesundheitliche Beeinträchtigung gesprochen und sie hätten gemeinsam eine Lösung gefunden. Sie werde je nach Wetter mit dem öffentlichen Verkehr oder mit dem Fahrrad zur Arbeit gelangen (vgl. KAST-Akten S. 37 f.).

6.4.6 Auf dem Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen für den Monat März 2023 führte die Beschwerdeführerin eine am 24. März 2023 telefonisch erfolgte Bewerbung für eine Teilzeitstelle in einem Lebensmittelgeschäft auf, auf welche sie von einer Bekanntschaft aufmerksam gemacht worden sei und welche momentan noch offen sei (vgl. KAST-Akten S. 42 f.).

6.4.7 Am 24. März 2023 schloss die Beschwerdeführerin mit der B.____ einen unbefristeten Anstellungsvertrag als Reinigungshilfe mit einem Arbeitspensum von 20 %, einem monatlichen Bruttolohn von CHF 700.00 und einem Stellenantritt am 1. April 2023 ab (vgl. KAST-Akten S. 40 f.; Beschwerdebeilage [BB] 6).

6.4.8 Mit Arztzeugnis vom 27. März 2023 attestierte Dr. med. D.____ der Beschwerdeführerin zuhanden der Arbeitgeberin eine Arbeitsunfähigkeit von 100 % vom 1. April 2023 bis am 31. Mai 2023 (vgl. KAST-Akten S. 39).

6.5 Zeitraum ab dem Erlass des Einspracheentscheides der Beschwerdegegnerin vom 5. April 2023:

6.5.1 Am 2. Mai 2023 schrieb das Kantonsspital E.____, [...], die Beschwerdeführerin vom 2. Mai 2023 bis am 11. Juni 2023 zu 100 % arbeitsunfähig (vgl. KAST-Akten S. 11; BB 8); mit (provisorischem) Austrittsbericht vom 5. Mai 2023 wies es ausserdem einen Klinikaufenthalt der Beschwerdeführerin vom 2. Mai 2023 bis am 6. Mai 2023 aufgrund eines transmuralen Supraspinatussehnendefekts und einer frozen shoulder rechts aus (vgl. BB 9). In einem Ärztlichen Zeugnis vom 17. Mai 2023 bestätigte Dr. med. D.____ seinerseits, dass die Beschwerdeführerin seit geraumer Zeit in orthopädischer Behandlung stehe und ein operativer Eingriff notwendig gewesen sei. Er habe (vorerst) eine Arbeitsunfähigkeit vom 1. April 2023 bis am 31. Mai 2023 ausgestellt. Die weitere Arbeitsunfähigkeit werde durch das Kantonsspital E.____, [...], bestimmt (vgl. BB 7).

6.5.2 Am 5. Juni 2023 teilte der zuständige RAV-Personalberater der Beschwerdeführerin mit, dass sie von dem Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen aktuell befreit sei,

solange sie 100 % arbeitsunfähig sei (vgl. Beleg 1 zur Duplik; KAST-Akten S. 1).

6.5.3 Mit Arzzeugnis vom 7. Juni 2023 verlängerte das Kantonsspital E.____, [...], die vollständige Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin bis am 31. Juli 2023 (vgl. Beleg 1 zur Duplik).

6.5.4 Auf der Lohnabrechnung der B.____ für den Monat Juni 2023 wurde vermerkt, dass die Beschwerdeführerin (erst) ab dem 19. Juni 2023 gearbeitet habe (vgl. BB 10).

6.5.5 Am Beratungsgespräch vom 3. August 2023 erklärte die Beschwerdeführerin gegenüber dem zuständigen RAV-Personalberater, nun wieder zu 20 % arbeitsfähig zu sein und bei der B.____ ihre Arbeit zwischenzeitlich aufgenommen zu haben. Der RAV-Personalberater auferlegte ihr daraufhin die Pflicht, ab August 2023 wieder mindestens eine Arbeitsbemühung pro Monat einzureichen, um eine besser entlohnte Arbeitsstelle zu finden als die aktuelle bei der B.____ (vgl. Beleg 1 zur Duplik).

6.5.6 Mit Schreiben vom 18. August 2023 wies Dr. med. D.____ darauf hin, dass die Beschwerdeführerin ihr 20%iges Arbeitspensum wöchentlich mit dreimal 2.5 Stunden absolvieren könne (vgl. BB 11).

6.5.7 Anlässlich des Beratungsgesprächs vom 20. September 2023 stellte der zuständige RAV-Personalberater fest, dass nach wie vor keine Bewerbungsunterlagen vorhanden seien und die Beschwerdeführerin im August 2023 keinen Zwischenverdienst (bei der B.____) deklariert habe. Die Beschwerdeführerin gab daraufhin an, dass sie gesundheitsbedingt nicht arbeite (vgl. Beleg 1 zur Duplik).

E. 7

7.1 Der Hausarzt Dr. med. D.____ bescheinigte der Beschwerdeführerin am 13. April 2022 bis auf weiteres eine Arbeitsunfähigkeit von 100 % und erachtete sie als zurzeit nicht vermittelbar. In der Folge bestätigte er gegenüber der Krankentaggeldversicherung diese (vollständige) Arbeitsunfähigkeit bis am 31. August 2022 (vgl. E. II. 6.1.2 hiervor). Mit Arzzeugnis vom 25. Juli 2022 stufte er sie gegenüber dem RAV Plus ab 21. Juli 2022 neu nur noch als zu 80 % arbeitsunfähig ein (vgl. E. II. 6.1.6 hiervor) und bestätigte anschliessend wiederholt bis am 31. März 2023 diesen Arbeitsunfähigkeitsgrad (vgl. E. II. 6.2.3, E. II. 6.3.2, E. II. 6.3.6 hiervor). Darüber hinaus schrieben auch die F.____ die Beschwerdeführerin vom 31. Januar 2023 bis am 15. März 2023 zu 80 % arbeitsunfähig (vgl. E. II. 6.3.6, E. II. 6.4.2 hiervor). Erst am 27. März 2023 attestierte ihr Dr. med. D.____ alsdann erneut eine (vorübergehende) vollständige Arbeitsunfähigkeit vom 1. April 2023 bis am 31. Mai 2023 (vgl. E. II. 6.4.8 hiervor). Auf entsprechende Rückfrage der Beschwerdegegnerin hin führte Dr. med. D.____ jedoch mit Stellungnahme vom 22. Dezember 2022 auch aus, die Arbeitsfähigkeit der Beschwerdeführerin sei nicht schlüssig beurteilbar und diese sei zurzeit wohl nicht wirklich tauglich für den 1. Arbeitsmarkt (vgl. E. II. 6.3.4 hiervor). Im von der IV-Stelle des Kantons Solothurn eingeholten polydisziplinären C.____-Gutachten vom 20. Juli 2022 kamen die Gutachter hingegen zum Schluss, die Beschwerdeführerin sei in ihrer bisherigen Tätigkeit als Kommissioniererin ab April 2021 zu 70 % arbeitsfähig. In einer angepassten Verweistätigkeit bestehe ab April 2021 sogar eine 100%ige Arbeitsfähigkeit (vgl. E. II. 6.1.5 hiervor).

Zwar erscheint es naheliegend, dass der Hausarzt und die F.____ der Beschwerdeführerin im weiteren Verlauf (neu) eine Arbeitsfähigkeit von 20 % bescheinigten, weil die

Beschwerdeführerin ■ nach entsprechendem Hinweis des zuständigen RAV-Personalberaters (vgl. E. II. 6.1.4 hiervor) ■ aus (arbeitslosen-) versicherungsrechtlichen Gründen darum ersucht hatte (vgl. E. II. 6.3.1 hiervor). Wenn jedoch die C. ___-Gutachter die Auffassung vertreten, dass die Beschwerdeführerin ab April 2021 zu 70 % arbeitsfähig und zu 100 % erwerbsfähig sei, kann der Beschwerdeführerin eine Vermittlungsfähigkeit bzw. eine Arbeitsfähigkeit im objektiven Sinn im Umfang von (mind.) 20 % wohl nicht abgesprochen werden (vgl. E. II. 3.1 und E. II. 3.3 hiervor). Dies dürfte zumindest auf lange Sicht möglicherweise selbst dann noch zutreffen, wenn die seit der Begutachtung hinzugetretenen gesundheitlichen Einschränkungen, so etwa die Handoperation vom 21. November 2022 (vgl. E. II. 6.2.8 hiervor), die Entfernung der Zyste am Hinterkopf (vgl. E. II. 6.2.1 hiervor), die Knieoperation vom 16. Januar 2023 (vgl. E. II. 6.3.6 hiervor) sowie die Schulteroperation vom 2. Mai 2023 (vgl. E. II. 6.5.1 hiervor), berücksichtigt würden. Wie es sich damit konkret verhält, kann indessen ■ wie nachfolgend aufzuzeigen ist ■ letztlich offenbleiben.

E. 7.2.1

Die Beschwerdeführerin räumte in ihrer Stellungnahme vom 7. Dezember 2022 ein, sich von ihrem Hausarzt eine Arbeitsfähigkeit von 20 % bescheinigt haben zu lassen, da sie gemäss Information des zuständigen RAV-Personalberaters nur so Arbeitslosentaggelder beziehen könne. Sie erachte sich gesundheitsbedingt weiterhin nicht in der Lage, eine Stelle in der freien Wirtschaft oder in einem sozialen Winkel im Umfang von mindestens 20 % anzunehmen (vgl. E. II. 6.3.1 hiervor). Im Beschwerdeverfahren VSBES.2022.204 machte die Beschwerdeführerin in ihrer Beschwerde vom 29. September 2022 geltend, seit dem 21. Juli 2020 zu 100 % arbeitsunfähig zu sein (vgl. E. II. 6.2.1 hiervor). In ihrer Replik vom 30. November 2022 führte sie erneut aus, sie sei gesundheitlich nicht in der Lage, weiterhin zu arbeiten (vgl. E. II. 6.2.8 hiervor). Das Versicherungsgericht ging denn auch in der Folge in seinem Urteil VSBES.2022.204 vom 5. September 2023 von einer subjektiven Krankheits- und Behinderungsüberzeugung der Beschwerdeführerin aus (vgl. E. II. 5.2 hiervor). Erst in ihrer Einsprache vom 23. Februar 2023, mithin nach Erlass der ihre Vermittlungsfähigkeit verneinenden Verfügung vom 27. Januar 2023 (vgl. E. I. 1.3 hiervor), behauptete die Beschwerdeführerin, seit dem 21. Juli 2022 zu 80 % arbeitsunfähig und zu 20 % vermittlungsfähig zu sein (vgl. E. II. 6.4.1 hiervor). Ähnliches führte sie daraufhin am 6. März 2023 in einer weiteren Stellungnahme gegenüber der Beschwerdegegnerin sowie am RAV-Beratungsgespräch an (vgl. E. II. 6.4.4 sowie E. II. 6.4.5 hiervor). Es ist somit gestützt auf das Aussageverhalten der Beschwerdeführerin mit dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit (vgl. E. II. 4.1 hiervor) davon auszugehen, dass sie sich selber aufgrund ihrer Behinderung nicht mehr als arbeits- und vermittlungsfähig fühlt und nur aus Überlegungen versicherungsrechtlicher Natur zu einem späteren Zeitpunkt ihre Aussagen gegenüber der Beschwerdegegnerin und dem RAV Plus entsprechend angepasst hat (sog. Beweismaxime der «Aussagen der ersten Stunde»; vgl. BGE 143 V 168 E. 5.2.2 S. 174 mit Hinweisen; Urteil des Bundesgerichts 8C_352/2023 vom 23. Februar 2024 E. 4.2). Wenn sie sich jedoch nicht mehr ■ auch nicht im Umfang eines mindestens 20%igen Arbeitspensums ■ befähigt fühlt(e), eine zumutbare Arbeit anzunehmen, ist bei ihr diesubjektive Vermittlungsbereitschaft offensichtlich nicht gegeben (vgl. E. II. 3.3 hiervor).

E. 7.2.2

Gemäss Vereinbarung mit dem zuständigen RAV-Personalberater musste die Beschwerdeführerin ab dem 21. Juli 2022 mindestens eine Arbeitsbemühung pro Monat nachweisen (vgl. E. II. 6.1.4 sowie E. II. 6.1.8 hiervor; siehe auch KAST-Akten S. 138). Diese tätigte zwar in der Folge wie aufgetragen bis zum Abschluss des Anstellungsvertrages mit der B. ___ per 24. März 2023 eine Bewerbung pro Monat (vgl. E. II. 6.1.7, E. II. 6.1.9, E. II. 6.2.4, E. II. 6.2.7, E. II. 6.3.3, E. II. 6.3.7, E. II. 6.4.3, E. II. 6.4.6 hiervor). Ihre (nicht weiter belegten) Bewerbungen beschränkten sich indessen ausschliesslich auf «spontane» telefonische oder persönliche Anfragen bei Firmen, ohne dass ihr jeweils eine konkrete Stellenausschreibung vorgelegen hätte (vgl. E. II. 6.3.1, E. II. 6.4.4 hiervor). Überdies entsprachen die beworbenen (Teilzeit-) Stellen (so etwa als Reinigungs- oder Servicekraft) wiederholt nicht ihrem Zumutbarkeitsprofil (unter anderem keine rein stehende Tätigkeit, keine Einnahme kniender und kauender Positionen sowie von Zwangshaltungen des Rumpfes; vgl. E. II. 6.1.5 hiervor) oder die Beschwerdeführerin erfüllte etwa aufgrund ihrer fehlenden IT-Kenntnisse das Stellenprofil in fachlicher Hinsicht nicht (vgl. E. II. 6.3.7, E. II. 6.4.4 hiervor). Ein eigenes Bewerbungsdossier bestand von Anfang an nicht (vgl. E. II. 6.1.1 hiervor) und ein solches wurde von der Beschwerdeführerin auch im weiteren Verlauf nie erstellt (vgl. E. II. 6.4.4, E. II. 6.5.7 hiervor). Der arbeitsmarktlichen Massnahme «Schreibwerkstatt» vom 6. Oktober 2022 bis am 5. Dezember 2022, anlässlich welcher sie Unterstützung bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen erhalten hätte (vgl. E. II. 6.1.8 hiervor), blieb sie fern (vgl. E. II. 6.2.2 hiervor), obwohl die Termine jeweils individuell festgelegt werden konnten und der zeitliche Aufwand dafür ein Pensum von 20 % nicht erreichte (vgl. KAST-Akten S. 112), mithin in gesundheitlicher Hinsicht entgegen ihrer Auffassung (vgl. E. II. 6.2.6, E. II. 6.3.1 hiervor) zumindest eine teilweise Absolvierung des Kurses noch vor ihren Operationen Ende November/anfangs Dezember 2022 (vgl. E. II. 6.2.5 hiervor) durchaus möglich und zumutbar gewesen wäre. Die Beschwerdeführerin signalisierte demnach mit ihrem gesamten Verhalten im massgebenden Zeitraum, dass sie offensichtlich nicht wirklich gewillt war, zumindest im Ausmass der ihr ärztlich attestierten Arbeitsfähigkeit von 20 % eine Stelle zu finden und anzutreten.

E. 7.2.3

Zwar ging die Beschwerdeführerin am 24. März 2023, mithin kurz vor Erlass des angefochtenen Einspracheentscheides vom 5. April 2023 als massgebender Zeitpunkt für die Prüfung des rechtserheblichen Sachverhalts (vgl. E. II. 1.2 hiervor), mit der B. ___ ein Anstellungsverhältnis als Reinigungshilfe mit Anstellungsbeginn am 1. April 2023 und einem Arbeitspensum von 20 % ein (vgl. E. II. 6.4.7 hiervor). Den Tatbeweis, dass sie ernsthaft bereit gewesen wäre und sich für fähig erachtet hätte, eine Arbeitstätigkeit in besagtem Umfang auszuüben, trat sie jedoch auch damit nicht an. Vielmehr liess sie sich mit Arztzeugnis vom 27. März 2023 von ihrem Hausarzt Dr. med. D. ___ zuhanden ihrer (neuen) Arbeitgeberin ab dem 1. April 2023 bis am 31. Mai 2023 aufgrund von ■ so die Beschwerdeführerin (vgl. A.S. 9 f.; E. II. 2.2 hiervor) ■ neu aufgetretenen, «temporären» Schulterproblemen (erneut) vorübergehend zu 100 % krankschreiben (vgl. E. II. 6.4.8 hiervor), obwohl der operative Eingriff an der rechten Schulter erst anfangs Mai 2023 anstand (vgl. E. II. 6.5.1 hiervor). Eine echte Vermittlungsbereitschaft widerspiegelt sich demnach auch in diesem Vorgehen nicht.

7.3 An diesem Ergebnis würde sich im Übrigen auch dann nichts ändern, wenn das Verhalten der Beschwerdeführerin nach Erlass des angefochtenen Einspracheentscheides

vom 5. April 2023 noch berücksichtigt würde: So gab sie in ihrer Replik vom 1. September 2023 an, am 23. Juni 2023 (gemäss Lohnabrechnung der B.____ für den Monat Juni 2023 am 19. Juni 2023 [vgl. E. II. 6.5.4 hiervor]) ihre Arbeit bei der B.____ nun endlich aufgenommen zu haben und seither mit einem Arbeitspensum von 20 % zu arbeiten (vgl. A.S. 48; E. II. 2.2 hiervor). Mit Arztzeugnis vom 7. Juni 2023 wurde ihr jedoch vom Kantonsspital E.____, [...], bis am 31. Juli 2023 weiterhin eine Arbeitsunfähigkeit im Umfang von 100 % bescheinigt (vgl. E. II. 6.5.3 hiervor). Darüber hinaus erklärte sie in ihrer Replik vom 1. September 2023, im Juli 2023 (im Ergebnis während rund zweieinhalb Wochen) bereits erstmals Ferien bezogen zu haben (vgl. A.S. 48). Am 3. August 2023 führte sie gegenüber dem zuständigen RAV-Personalberater aus, wieder zu 20 % arbeitsfähig zu sein (vgl. E. II. 6.5.5 hiervor; siehe in diesem Sinne auch Schreiben von Dr. med. D.____ vom 18. August 2023 [E. II. 6.5.6 hiervor]). Sie arbeitete in der Folge indessen gemäss eigenen Angaben im August und September 2023 gar nicht (vgl. E. II. 6.5.7 hiervor). Dessen ungeachtet richtete ihr die B.____ gemäss Lohnabrechnungen für die Monate Juli und August 2023 (vgl. BB 10) ■ ohne ersichtliche Gegenleistung ■ angeblich einen (in keiner Weise marktgerechten, gegenüber dem Anstellungsvertrag [vgl. E. II. 6.4.7 hiervor] erheblich tieferen) Bruttolohn von CHF 500.00 aus (vgl. E. II. 6.5.7 hiervor). Bei dieser Sachlage bestehen ■ so im Ergebnis auch die Beschwerdegegnerin (vgl. A.S. 55; E. II. 2.2 hiervor) ■ doch gewichtige Indizien dafür, dass die Beschwerdeführerin die (körperlich anstrengende) Arbeitsstelle als Reinigungshilfe bei der B.____, welche ohnehin nicht einer ihrem Leiden angepassten Tätigkeit entspricht (vgl. E. II. 6.1.5 hiervor), letztlich einzig annahm, um den Anschein einer (tatsächlich nicht vorhandenen) Vermittlungsbereitschaft bzw. -fähigkeit im Umfang von 20 % zu erwecken.

8. Gestützt auf die vorstehenden Erwägungen fehlt(e) es der Beschwerdeführerin somit offensichtlich an der subjektiven Vermittlungsbereitschaft und mit deren Fehlen an der Vermittlungsfähigkeit, so dass die Beschwerdegegnerin zu Recht einen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Juni 2022 bis auf weiteres verneint hat. Der Einspracheentscheid vom 5. April 2023 erweist sich demnach als rechtens und die dagegen gerichtete Beschwerde ist abzuweisen.

E. 9

9.1 Bei diesem Verfahrensausgang besteht kein Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 61 lit. g ATSG).

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

Demnach wird erkannt:

3. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

Rechtsmittel

Gegen diesen Entscheid kann innerhalb 30 Tagenseit 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 Vizepräsident

Der Gerichtsschreiber

Flückiger

Birgelen

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