

# **SO\_GERICHTE VSBES.2023.223 vom 28. Juli 2023**

SO Obergericht, 2023-07-28, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so\\_gerichte\\_VSBES.2023.223](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VSBES.2023.223)

FR: SO\_GERICHTE VSBES.2023.223 du 28 juillet 2023

IT: SO\_GERICHTE VSBES.2023.223 del 28 luglio 2023

## **Erwägungen**

### **E. 2**

2.1 Gemäss Art. 31 Abs. 3 lit. c des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG, SR 837.0) haben Personen, die in ihrer Eigenschaft als Gesellschafter, als finanziell am Betrieb Beteiligte oder als Mitglieder eines obersten betrieblichen Entscheidungsgremiums die Entscheidungen des Arbeitgebers bestimmen oder massgeblich beeinflussen können, sowie ihre mitarbeitenden Ehegatten keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung. Praxisgemäss ist diese der Vermeidung von Missbräuchen dienende Bestimmung analog auf arbeitgeberähnliche Personen und deren Ehegatten anzuwenden, die Arbeitslosenentschädigung verlangen. Wie die Rechtsprechung mehrmals betont hat, ist dieser Ausschluss absolut zu verstehen. Es ist somit nicht möglich, den betroffenen Personen unter bestimmten Voraussetzungen im Einzelfall Leistungen zu gewähren. Art. 31 Abs. 3 lit. c AVIG bezweckt, dem Risiko eines Missbrauchs zu begegnen, das der Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung an arbeitgeberähnliche Personen und deren Ehegatten inhärent ist. Dieses Risiko ist dasselbe, ob es nun um Arbeitslosen-, Kurzarbeits- oder Insolvenzenschädigung (vgl. Art. 51 Abs. 2 AVIG) geht. Daher rechtfertigt sich keine unterschiedliche Behandlung von arbeitgeberähnlichen Personen bzw. deren Ehegatten in Bezug auf diese drei Leistungsarten (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_146/2020 vom 17. April 2020 E. 3 mit unter anderem Hinweis auf BGE 123 V 234 E. 7 S. 236).

2.2 Die Frage, ob Arbeitnehmende einem obersten betrieblichen Entscheidungsgremium angehören und ob sie in dieser Eigenschaft massgeblich Einfluss auf die Unternehmensentscheidungen nehmen können, ist aufgrund der internen betrieblichen Struktur zu beantworten. Keine Prüfung des Einzelfalls ist erforderlich, wenn sich die massgebliche Entscheidungsbefugnis bereits aus dem Gesetz selbst (zwingend) ergibt. Dies gilt insbesondere für die Gesellschafter einer GmbH (Art. 804 ff. des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches [Fünfter Teil: Obligationenrecht; OR, SR 220]) sowie die (mitarbeitenden) Verwaltungsräte einer AG, für welche das Gesetz in der Eigenschaft als Verwaltungsrat in Art. 716-716b OR verschiedene, nicht übertrag- und entziehbare, die Entscheidungen des Arbeitgebers bestimmende oder massgeblich beeinflussende Aufgaben vorschreibt. Beim Geschäftsführer einer AG hat demgegenüber eine Prüfung der konkreten Gegebenheiten stattzufinden (Urteile des Bundesgerichts 8C\_689/2022 vom 26. April 2023 E. 2.4, 8C\_34/2021 vom 8. Juli 2021 E. 3.3, je mit weiteren Hinweisen).

### **E. 3**

3.1 Der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung setzt unter anderem die Vermittlungsfähigkeit voraus (Art. 8 Abs. 1 lit. f AVIG). Der Arbeitslose ist vermittlungsfähig, 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). Diese Vermittlungsbereitschaft umfasst mithin den Willen, nach Arbeit zu suchen und eine sich bietende Anstellung anzunehmen. Der innere Wille genügt dabei nicht, die Vermittlungsbereitschaft muss sich vielmehr im aktiven Verhalten der versicherten Person manifestieren (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genf 2014, Art. 15 N 19). 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 Fortdauernd ungenügende Arbeitsbemühungen, sei es in quantitativer oder qualitativer Hinsicht, die wiederholte Ablehnung zumutbarer Arbeit sowie die Weigerung, an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen, können ein wesentlicher Hinweis für eine allfällige Vermittlungsunfähigkeit sein, reichen aber für sich allein nicht aus. Die Annahme fehlender Vermittlungsbereitschaft bedarf vielmehr, auch im Hinblick auf das Verhältnismässigkeitsprinzip, besonders qualifizierter Umstände. Dies trifft unter anderem zu, wenn trotz Einstellung in der Anspruchsberechtigung während längerer Zeit keine Arbeitsbemühungen vorgenommen wurden. Sind immerhin gewisse Anstrengungen der versicherten Person feststellbar, kann grundsätzlich nicht auf fehlende Vermittlungsbereitschaft erkannt werden, es sei denn, es bestehe trotz des äusseren Scheins nachweislich keine Absicht zur Wiederaufnahme einer Arbeitnehmertätigkeit (Rubin, a.a.O., Art. 15 N 24 f.; Barbara Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Aufl., Zürich 2019, S. 107 f.; AVIG-Praxis ALE, Stand: 1. Juli 2023, B221 sowie B326). Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn die Arbeitsbemühungen nicht nur ungenügend oder dürftig sind, sondern geradezu unbrauchbar (Kupfer Bucher, a.a.O., S. 108). Auf fehlende Vermittlungsfähigkeit ist auch dann zu schliessen, wenn die Bemühungen der versicherten Person praktisch ausschliesslich auf die Ausübung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit gerichtet sind (beispielsweise Aufbau eines Kundenkreises, Akquisition von Aufträgen; AVIG-Praxis ALE B327).

### **E. 3.3**

3.3.1 Bei Ausübung einer unselbstständigen oder selbstständigen Zwischenverdiensttätigkeit muss die Vermittlungsfähigkeit grundsätzlich gegeben sein. Die versicherte Person muss bereit und in der Lage sein, die Arbeitslosigkeit zu beenden, d. h. den Zwischenverdienst bei Auffinden oder Zuweisung einer zumutbaren Arbeitnehmertätigkeit so schnell wie möglich ■ d. h. unter Wahrung der Kündigungsbestimmungen oder einer angemessenen Reaktionszeit für die Aufgabe eines selbstständigen Zwischenverdienstes ■ aufzugeben. Die Vermittlungsfähigkeit kann nicht mit der Begründung verneint werden, diese sei wegen der zeitlichen Beanspruchung durch

die Zwischenverdienstbeschäftigung nicht gegeben. Als selbstständige Zwischenverdiensttätigkeiten kommen nur vorübergehende, zeitlich beschränkte und investitionsarme Tätigkeiten in Frage. Eine versicherte Person in einem selbstständigen Zwischenverdienst muss sich weiterhin intensiv um eine unselbstständige Erwerbstätigkeit bemühen. Die Aufnahme eines selbstständigen Zwischenverdienstes hat als Reaktion auf die Arbeitslosigkeit zu erfolgen und muss einzig und allein der Schadenminderung dienen. Entspricht dagegen die Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit einem ohnehin gehegten Berufswunsch und nimmt die versicherte Person den Eintritt der Arbeitslosigkeit zum Anlass, diesen in Form eines selbstständigen Zwischenverdienstes zu realisieren, gilt sie nicht als vermittlungsfähig. Ein selbstständiger Zwischenverdienst muss innert nützlicher Frist zu Gunsten einer Arbeitnehmertätigkeit aufgegeben werden können (AVIG-Praxis ALE B234 f.).

3.3.2 Aus dem Umstand, dass eine versicherte Person im Begriff ist, eine selbstständige Erwerbstätigkeit aufzubauen, kann nicht ohne Weiteres auf fehlende Vermittlungsfähigkeit geschlossen werden (Kupfer Bucher, a.a.O., S. 96 f.). Beim Anspruch andauernd selbstständig erwerbender Personen auf Arbeitslosenentschädigung ist rechtsprechungsgemäss massgebend, ob der Status der Selbstständigkeit mit dem Ziel dauernder wirtschaftlicher und unternehmerischer Unabhängigkeit aufgenommen und beibehalten wird. Die Dauerhaftigkeit der selbstständigen Erwerbstätigkeit ist insofern von Bedeutung, als sie allenfalls die Vermittlungsfähigkeit in Frage stellt. Sie ist indessen keine negative Anspruchsvoraussetzung, bei deren Vorliegen ein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung von vornherein ausgeschlossen wäre. Massgebendes Kriterium für diesen Anspruch ist die Vermittlungsfähigkeit. Übt eine versicherte Person während ihrer Arbeitslosigkeit eine selbstständige Erwerbstätigkeit aus, ist die Vermittlungsfähigkeit nur solange gegeben, als die selbstständige Erwerbstätigkeit ausserhalb der normalen Arbeitszeit ausgeübt werden kann (Urteil des Bundesgerichts 8C\_686/2018 vom 25. Januar 2019 E. 3.2 mit Hinweisen; Kupfer Bucher, a.a.O., S. 99).

4. 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).

## **E. 5**

5.1 Die Beschwerdegegnerin hält in ihrem Einspracheentscheid vom 28. Juli 2023 zusammenfassend fest, der Beschwerdeführer habe trotz der Löschung als Gesellschafter bzw. als Geschäftsführer mit Einzelunterschrift der B.\_\_\_\_ GmbH im Handelsregister aufgrund seines Anstellungsverhältnisses per 1. Januar 2023 bei der B.\_\_\_\_ GmbH als mitarbeitender Ehegatte zu gelten und habe in dieser Eigenschaft grundsätzlich keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Letzterer könne aber nicht von vornherein verneint werden, wenn eine arbeitslose Person sich auch nach Möglichkeiten zum Aufbau einer selbstständigen Tätigkeit bzw. zur Aufnahme einer arbeitgeberähnlichen Stellung

umsehe, auch wenn dies ein gewichtiges Indiz für eine fehlende Vermittlungsbereitschaft darstelle. Entscheidend sei, ob die versicherte Person eine unselbstständige Arbeit aufnehmen könne und wolle oder ob der Status des Selbstständigerwerbenden oder der arbeitgeberähnlichen Stellung mit dem Ziel dauernder wirtschaftlicher und unternehmerischer Unabhängigkeit aufgenommen und beibehalten werde. Der Internetauftritt der B.\_\_\_\_ GmbH werde weiterhin betrieben, was eindeutig auf eine betriebsame Geschäftstätigkeit schliessen lasse. Auch die eingereichten E-Mails an potenzielle Arbeitgeber seien nicht als Beleg zu werten, dass der Beschwerdeführer eine unselbstständige Arbeit im Umfang seines angemeldeten Vermittlungsrahmens von 100 % finden möchte und gewillt sei, diese auch innert Tagesfrist anzutreten. Es sei nicht nachvollziehbar, weshalb die Gehaltsleistungen der D.\_\_\_\_ AG für seine Tätigkeit nicht im Rahmen eines ordentlichen Anstellungsverhältnisses mit dieser, sondern über die B.\_\_\_\_ GmbH abgewickelt würden, wenn denn nicht eine engere, auf Dauer ausgelegte Zusammenarbeit der beiden Firmen angestrebt würde. Zwar habe der Beschwerdeführer die arbeitgeberähnliche Tätigkeit als Zwischenverdienst angemeldet, doch werde aufgrund der gesamten Aktenlage deutlich, dass er eine auf Dauer ausgerichtete arbeitgeberähnliche Stellung und nicht eine Arbeitnehmertätigkeit anstrebe. Er habe seine arbeitgeberähnliche Stellung als mitarbeitender Ehegatte nicht vorwiegend in Erfüllung seiner Schadenminderungspflicht zur Beendigung der Arbeitslosigkeit aufgenommen, sondern den Entschluss gefasst, eine Statusänderung zu verfolgen. Aufgrund der gesamthaften Umstände und Indizien lasse sich nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit ausschliessen, dass der Beschwerdeführer mit der fraglichen Anstellung per 1. Januar 2023 über die B.\_\_\_\_ GmbH für die Ausübung der Tätigkeit für die D.\_\_\_\_ AG die Reaktivierung der B.\_\_\_\_ GmbH «angezielt» habe. Seine Vermittlungsfähigkeit sei demnach per 1. Januar 2023 bis auf weiteres zu verneinen (vgl. A.S. 2 ff.).

In ihrer Beschwerdeantwort vom 26. Oktober 2023 führt die Beschwerdegegnerin ergänzend aus, der Beschwerdeführer habe per 1. Januar 2023 bei der B.\_\_\_\_ GmbH eine arbeitgeberähnliche Stellung innegehabt. Nach der Löschung als Geschäftsführer aus dem Handelsregister per [...] Januar 2023 sei er in der von seiner Ehefrau weitergeführten GmbH als mitarbeitender Ehegatte angestellt gewesen. Seit dem 4. September 2023 trete er wieder als Gesellschafter und Geschäftsführer mit Einzelunterschrift auf und habe demnach ab diesem Zeitpunkt erneut eine arbeitgeberähnliche Stellung inne. Der Beschwerdeführer sei per 1. Januar 2023 eine Anstellung mit einem Arbeitspensum von 60 % mit der B.\_\_\_\_ GmbH eingegangen und habe diese als Zwischenverdienst gegenüber der Öffentlichen Arbeitslosenkasse abgerechnet. Die D.\_\_\_\_ AG sei mit der B.\_\_\_\_ GmbH einen Werkvertrag mit einer Auslastung von ca. 60 % eingegangen, um den Beschwerdeführer «kennen zu lernen». Es lägen diverse Aussagen sowohl vom Beschwerdeführer als auch von der D.\_\_\_\_ AG vor, wonach für den Beschwerdeführer bei der D.\_\_\_\_ AG ab dem 1. Januar 2024 eine Festanstellung geplant sei, sofern es die Auftragslage zulasse und sich der Beschwerdeführer mit seiner Arbeitsleistung über den Werkvertrag mit der B.\_\_\_\_ GmbH gegenüber der D.\_\_\_\_ AG bewähre. Die Aufnahme des Zwischenverdienstes bei der B.\_\_\_\_ GmbH habe also nicht nur eine Schadensminderung gegenüber der Arbeitslosenkasse bezweckt, sondern vielmehr das Ziel verfolgt, die aufgrund der Auftragslage per 1. Januar 2023 nicht zustande gekommene Festanstellung bei der D.\_\_\_\_ AG per 1. Januar 2024 erreichen zu können. Es erscheine äusserst unwahrscheinlich, dass der Beschwerdeführer den Zwischenverdienst für eine andere Tätigkeit aufgegeben und sich somit die Chancen auf die Festanstellung bei der D.\_\_\_\_ AG verbaut hätte. Dem Beschwerdeführer sei es

demnach zu keinem Zeitpunkt gelungen, überwiegend wahrscheinlich zu belegen, dass die Aufnahme des Zwischenverdienstes nur vorübergehender Natur gewesen sei und er tatsächlich sein Hauptaugenmerk auf die umgehende Aufnahme einer unselbstständigen Tätigkeit gelegt habe. Vielmehr habe er alles dem Ziel der Festanstellung bei der D.\_\_\_\_ AG per 1. Januar 2024 untergeordnet bzw. sich in den letzten Wochen und Monaten auf die Weiterführung der B.\_\_\_\_ GmbH als Geschäftsführer konzentriert. Dem Beschwerdeführer sei somit mit Antritt der 60%-Anstellung bei der B.\_\_\_\_ GmbH per 1. Januar 2023, eventualiter mit der (erneuten) Übernahme der B.\_\_\_\_ GmbH per 4. September 2023, die Vermittlungsfähigkeit abzusprechen (vgl. A.S. 27 ff.).

5.2 Der Beschwerdeführer wendet dagegen in seiner Beschwerde vom 14. September 2023 ein, entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin verfüge die B.\_\_\_\_ GmbH erwiesenermassen über keinen aktuellen und insbesondere über keinen aktiven Internetauftritt. Es könne demnach nicht auf eine betriebsame Geschäftstätigkeit der B.\_\_\_\_ GmbH geschlossen werden und es fehle an einem Indiz dafür, dass er seine arbeitgeberähnliche Stellung jederzeit ausbauen könnte. Die D.\_\_\_\_ AG habe einzig mitgeteilt, dass eine Festanstellung bei ihr ab dem 1. Januar 2024 möglich sei, sofern der Projektauslastungsgrad dies zulasse. Daraus könne nicht gefolgert werden, dass es mit überwiegender Wahrscheinlichkeit zu einer Festanstellung mit ihr kommen werde und er eine «Reaktivierung» der B.\_\_\_\_ GmbH beabsichtige. Er habe gegenüber dem RAV nie gesagt, dass es für ihn nicht in Frage komme, die bestehende Anstellung bei der B.\_\_\_\_ GmbH aufzugeben, sondern vielmehr gegenüber der Beschwerdegegnerin klar festgehalten, dass er bereit sei, diese jederzeit zugunsten einer Vollzeitstelle aufzugeben. Auf eine fehlende Vermittlungsfähigkeit könne praxismässig nur dann erkannt werden, wenn die Arbeitsbemühungen geradezu unbrauchbar seien. Er habe sich jedoch stets um eine neue Arbeitsstelle bemüht, was sich unter anderem darin zeige, dass er sich vermehrt bei den potenziellen Arbeitgebern über den aktuellen Stand des Bewerbungsverfahrens erkundigt habe. Es sei somit insgesamt erstellt, dass er vermittlungsfähig sei (vgl. A.S. 12 ff.).

In seiner Replik vom 11. Dezember 2023 macht der Beschwerdeführer ergänzend geltend, er habe weder am 1. Januar 2023 eine arbeitgeberähnliche Stellung innehabt, noch habe er eine solche seit dem 4. September 2023 inne. Bei der 60%-Anstellung bei der B.\_\_\_\_ GmbH handle es sich um einen zulässigen, zeitlich beschränkten selbstständigen Zwischenverdienst, sei doch angedacht, dass er (der Beschwerdeführer) per 1. Januar 2024 eine Festanstellung bei der D.\_\_\_\_ AG erhalte. Dieser Zwischenverdienst habe der Schadensminderung gedient, habe er doch keine Anstellung in Aussicht gehabt und mit dem mit der D.\_\_\_\_ AG eingegangenen Werkvertrag die Möglichkeit gesehen, ein eigenes Einkommen zu generieren. Es sei ihm wichtig, eine 100%-Anstellung zu erhalten. Bei welcher Firma dies sei, sei für ihn zweitrangig. Er hätte jederzeit seine Zwischenverdiensttätigkeit für eine andere Vollzeitstelle aufgegeben und würde das auch jetzt tun. Dann müsste er nicht mit der Unsicherheit leben, ob er ab dem 1. Januar 2024 fest angestellt werde und ein geregeltes monatliches Einkommen erziele oder nicht. Er sei jederzeit vermittlungsfähig gewesen und sei es immer noch (vgl. A.S. 44 ff.).

Mit Eingabe vom 11. Januar 2024 teilt der Beschwerdeführer schliesslich mit, dass er seit dem 4. September 2023 als (erneuter) Inhaber der B.\_\_\_\_ GmbH (nun doch) eine arbeitgeberähnliche Stellung innehabt (vgl. A.S. 50 f.).

6. Den vorliegenden Akten ist folgender entscheidender Sachverhalt zu entnehmen:

## 6.1 Tätigkeit des Beschwerdeführers bei der B.\_\_\_\_ GmbH

6.1.1 Die B.\_\_\_\_ GmbH wurde am [...]Mai 2014 im Handelsregister eingetragen. Zweck der Gesellschaft ist die Planung, die Installation und der Unterhalt von Elektroanlagen sowie der Handel mit Waren aller Art, insbesondere von Elektro- und Haushaltgeräten. Als Gesellschafter und Geschäftsführer mit Einzelunterschrift wurde anfänglich lediglich der Beschwerdeführer ausgewiesen. Ab dem [...]Januar 2016 war alsdann seine Ehefrau neu Gesellschafterin (mit Einzelunterschrift), während der Beschwerdeführer einzig Geschäftsführer mit Einzelunterschrift blieb (vgl. Handelsregisterauszug des Handelsregisteramtes des Kantons Solothurn vom 6. September 2022; ALK-Nr. 405).

6.1.2 Das Eidgenössische Starkstrominspektorat (ESTI) erteilte dem Beschwerdeführer am 4. März 2010 eine unbefristete Bewilligung zur Ausführung von Arbeiten an elektrischen Niederspannungsinstallationen (vgl. AWA-Nr. 500 f.). Diese wurde anschliessend am 18. November 2016 erneuert (vgl. AWA-Nr. 356 f.). In einem im April 2023 aktualisierten Lebenslauf vermerkte der Beschwerdeführer unter «Aus- und Weiterbildungen», dass er im Jahre 2022 diverse «ESTI-Installationsbewilligungsträger-Weiterbildungen» absolviert habe (vgl. AWA-Nr. 99).

6.1.3 Gemäss diversen Lebensläufen war der Beschwerdeführer von Januar 2012 bis Dezember 2018 als Geschäftsführer und Projektleiter für die B.\_\_\_\_ GmbH tätig (vgl. AWA-Nr. 519 ff., 411 ff., 399 ff.). In einem Ende 2021 aktualisierten Lebenslauf wies er für dieses Tätigkeitsfeld neu einen Beschäftigungszeitraum von Januar 2012 bis März 2019 sowie einen Beschäftigungsgrad von 30-100 % aus (vgl. AWA-Nr. 347). In einem im April 2023 neu erstellten Lebenslauf gab der Beschwerdeführer alsdann an, von Januar 2012 bis heute als technischer Projektleiter mit einem Arbeitspensum von 30-100 % bei der B.\_\_\_\_ GmbH gearbeitet zu haben (vgl. AWA-Nr. 98).

6.1.4 Einem E-Mailverkehr zwischen dem Beschwerdeführer und der C.\_\_\_\_ GmbH vom 10./12. Juli 2022 ist zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer in einem 40%-Pensum bei der C.\_\_\_\_ GmbH angestellt wurde und diese im Gegenzug an seiner ESTI-Installationsbewilligung partizipieren liess. Allfällige Mehrstunden des Beschwerdeführers sollten als Gegenwert der B.\_\_\_\_ GmbH vergütet werden. Als Ziel wurde ab 2023 eine mögliche Partnerschaft zwischen den beiden Firmen B.\_\_\_\_ GmbH und C.\_\_\_\_ GmbH angegeben. Die B.\_\_\_\_ GmbH würde bei der C.\_\_\_\_ GmbH ab 2023, allenfalls bereits früher, Aufträge ausführen (vgl. ALK-Nr. 450 ff.).

6.1.5 Am 15. September 2022 kündigte der Beschwerdeführer gegenüber der B.\_\_\_\_ GmbH seinen Arbeitsvertrag vom 1. Januar 2015 als Geschäftsführer unter Einhaltung der massgebenden Kündigungsfrist per 31. November (recte: 30. November) 2022. Diese Kündigung wurde daraufhin von der B.\_\_\_\_ GmbH, vertreten durch seine Ehefrau, akzeptiert (vgl. AWA-Nr. 192).

6.1.6 In einer Stellungnahme vom 29. September 2022 führte der Beschwerdeführer gegenüber der Beschwerdegegnerin aus, er übe derzeit keine Tätigkeit als Projektleiter in der B.\_\_\_\_ GmbH aus, da diese keinen «ESTI-Eintrag» besitze und demnach keine Aufträge ausführen dürfe. Er arbeite auch nicht als Geschäftsführer in der B.\_\_\_\_ GmbH. Seine Internetauftritte als «freiberuflicher Projektleiter Elektro» seien einzig ein Marketinginstrument, mit welchem er um Kunden werbe. Er führe (momentan) lediglich «leichte Marketingarbeiten am Wochenende im familiären Umfang» für die B.\_\_\_\_ GmbH aus. Er konzentriere sich auf den Bewerbungsprozess als Angestellter. Es sei zwar eine

mögliche Zusammenarbeit zwischen der C.\_\_\_\_ GmbH und der B.\_\_\_\_ GmbH angestrebt worden. Leider habe sich die C.\_\_\_\_ GmbH nicht an Absprachen gehalten, so dass kein Vertrag zwischen den beiden Unternehmen zustande gekommen sei. Wenn er keine Stelle als Angestellter finde, gedenke er, seine Tätigkeit bei der B.\_\_\_\_ GmbH wieder auszubauen. Diese habe aktuell keine Geschäftsräumlichkeiten gemietet und auch keine Angestellten. Er habe gegenwärtig keine entlohnte Tätigkeit bei der B.\_\_\_\_ GmbH (vgl. AWA-Nr. 287 ff.).

6.1.7 Mit Schreiben vom 10. November 2022 legte der Beschwerdeführer sein Amt als Geschäftsführer der B.\_\_\_\_ GmbH per 31. November (recte: 30. November) 2022 unter der aufschiebenden Bedingung nieder, dass die Niederlegung im Handelsregister eingetragen werde. Diese wurde von seiner Ehefrau namens der B.\_\_\_\_ GmbH (erneut) unterschriftlich «akzeptiert» (vgl. AWA-Nr. 162).

6.1.8 Mit (unbefristetem) Arbeitsvertrag vom 20. Dezember 2022 stellte die B.\_\_\_\_ GmbH, vertreten durch die Ehefrau des Beschwerdeführers, den Beschwerdeführer per 1. Januar 2023 mit einem Arbeitspensum von 60 % und zu einem monatlichen Bruttolohn von CHF 7'410.00 als «Technischer Projektleiter (ohne Geschäftsführerfunktion)» an (vgl. AWA-Nr. 266 f.).

6.1.9 In einer E-Mail vom 6. Januar 2023 führte der Beschwerdeführer gegenüber der zuständigen RAV-Personalberaterin aus, die B.\_\_\_\_ GmbH habe das Angebot einer Firma (D.\_\_\_\_ AG) angenommen, einen Auftrag mit einer 60%-Auslastung zu übernehmen. Er sei dadurch zu 60 % in einem Teilzeitpensum als Projektleiter bei der B.\_\_\_\_ GmbH angestellt. Seine formelle Geschäftsführerstellung sei dem Handelsregisteramt als aufgehoben gemeldet worden. Ab Januar 2023 werde die B.\_\_\_\_ GmbH eine Zwischenverdienstbescheinigung erstellen und monatlich einreichen (vgl. AWA-Nr. 271).

6.1.10 Am 14. Januar 2023 hielt der Beschwerdeführer auch gegenüber der Öffentlichen Arbeitslosenkasse fest, dass er mit Wirkung ab dem 1. Januar 2023 einen Arbeitsvertrag mit einem Beschäftigungsgrad von 60 % mit der B.\_\_\_\_ GmbH abgeschlossen habe. Er sei froh, dass er wenigstens ein 60%-Beschäftigungsverhältnis habe mit der Möglichkeit zur Pensumssteigerung. Die Löschung seiner Funktion als Geschäftsführer bei der B.\_\_\_\_ GmbH sei beim Handelsregisteramt angemeldet aber noch nicht ausgeführt. Er gehe davon aus, dass diese noch im Januar 2023 erfolgen werde. Er freue sich auf die Tätigkeit und seine Entwicklungsmöglichkeiten als angestellter Projektleiter ausserhalb der Geschäftsführung (vgl. AWA-Nr. 258 f.).

6.1.11 Im Rahmen eines Beratungsgesprächs vom 20. Januar 2023 teilte der Beschwerdeführer der zuständigen RAV-Personalberaterin mit, dass er nun seit dem 1. Januar 2023 als Freelancer über die B.\_\_\_\_ GmbH (für die D.\_\_\_\_ AG) arbeite. Es sei seitens der D.\_\_\_\_ AG aus betrieblichen Gründen nicht zu einer Festanstellung gekommen. Seinen Handelsregistereintrag als Geschäftsleiter habe er löschen lassen, dies sollte zwischenzeitlich erfolgt sein (vgl. AWA-Nr. 445).

6.1.12 Auf dem Formular «Angaben der versicherten Person für den Monat Januar 2023» (Eingang bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse: 29. Januar 2023) gab der Beschwerdeführer an, dass er im Januar 2023 bei der B.\_\_\_\_ GmbH im Zwischenverdienst gearbeitet habe. Er habe keine selbstständige Erwerbstätigkeit ausgeübt, suche im gleichen Umfang wie im Vormonat Arbeit und sei weiterhin arbeitslos (vgl. AWA-Nr. 171 f.).

6.1.13 Auf den [...]Januar 2023 hin wurde der Beschwerdeführer als Geschäftsführer mit Einzelunterschrift der B.\_\_\_\_ GmbH aus dem Handelsregister gelöscht und fortan einzig noch seine Ehefrau als Gesellschafterin mit Einzelunterschrift aufgeführt (vgl. Handelsregisterauszug des Handelsregisteramtes des Kantons Solothurn vom 13. Februar 2023; AWA-Nr. 215).

6.1.14 Mit Zwischenverdienstbescheinigung vom 1. Februar 2023 wies die B.\_\_\_\_ GmbH gegenüber der Öffentlichen Arbeitslosenkasse einen Zwischenverdienst des Beschwerdeführers als Projektleiter Elektroinstallation (Bruttolohn von CHF 7'410.00; Arbeitspensum von 60 %) für den Monat Januar 2023 aus. Die Ehegattin sei am Betrieb beteiligt oder in leitender Funktion und erziele «bis dato» keine Einnahmen. Die Bescheinigung wurde unterzeichnet durch die Ehefrau des Beschwerdeführers (vgl. AWA-Nr. 204 f.).

6.1.15 Am 15. Februar 2023 führte der Beschwerdeführer gegenüber der Öffentlichen Arbeitslosenkasse aus, ihm sei im letzten Telefonat mitgeteilt worden, dass er nicht als Geschäftsführer der B.\_\_\_\_ GmbH im Handelsregister eingetragen sein solle. Seine formelle Funktion bestehe mit der Austragung im Handelsregister somit nicht mehr. Da eine vollständige Löschung der Firma aus Steuergründen nicht sinnvoll sei, bestehe die B.\_\_\_\_ GmbH weiterhin. Nur so könne er als Angestellter bis Ende 2023 60 % Lohn erhalten und voraussichtlich im Jahre 2024 bei D.\_\_\_\_ AG als Angestellter beginnen. Seine Ehefrau sei als Inhaberin eingetragen. Ein steuerpflichtiges Einkommen werde voraussichtlich nicht ausbezahlt (vgl. AWA-Nr. 228).

6.1.16 Mit E-Mail vom 20. Februar 2023 machte der Beschwerdeführer gegenüber der Öffentlichen Arbeitslosenkasse ergänzend geltend, die Löschung seiner Person aus dem Handelsregister sei später veröffentlicht worden, da einige Dokumente gefehlt hätten. Der Austritt sei (bereits) auf den 31. November (recte: 30. November) 2022 beantragt worden. Die Stelle bei der B.\_\_\_\_ GmbH als angestellter Projektleiter Elektroinstallation ohne Geschäftsführungsfunktion sei keine arbeitgeberähnliche Stellung. In jeder Elektrofirma gebe es mehrere Projektleiter, welche auch nicht in einer arbeitgeberähnlichen Stellung arbeiteten (vgl. AWA-Nr. 251).

6.1.17 Mit E-Mail vom 1. März 2023 teilte die zuständige RAV-Personalberaterin der Beschwerdegegnerin mit, dass der Beschwerdeführer über die B.\_\_\_\_ GmbH bei der D.\_\_\_\_ AG arbeite. Er sei gemäss eigenen Angaben quasi als Freelancer über die B.\_\_\_\_ GmbH bei der D.\_\_\_\_ AG beschäftigt (vgl. ALK-Nr. 37).

6.1.18 Ebenfalls am 1. März 2023 reichte die B.\_\_\_\_ GmbH bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse die Bescheinigung über den Zwischenverdienst des Beschwerdeführers als Projektleiter Elektroinstallation ohne Geschäftsführungsfunktion für den Monat Februar 2023 ein (vgl. ALK-Nr. 33 f.). Der Beschwerdeführer bestätigte ausserdem gleichentags auf dem Formular «Angaben der versicherten Person für den Monat Februar 2023», dass er keine selbstständige Erwerbstätigkeit ausübe (vgl. ALK-Nr. 35 f.).

6.1.19 Am 21. März 2023 beantwortete der Beschwerdeführer die Fragen der Beschwerdegegnerin zu seiner Tätigkeit bei der B.\_\_\_\_ GmbH wie folgt (vgl. AWA-Nr. 146 ff.):

Die B.\_\_\_\_ GmbH führe im Auftrag der D.\_\_\_\_ AG Bauleitungs- und Controlling-Tätigkeiten aus, wofür es keinen ESTI-Eintrag benötige. Die Bewilligung zur Ausführung von Arbeiten

an elektrischen Niederspannungsinstallationen sei zuvor einzig im Zusammenhang mit der (letztlich vorzeitig beendigten) Tätigkeit für die C.\_\_\_\_ GmbH beim ESTI (erneut) beantragt worden. Für die Ausführung des Auftrages der D.\_\_\_\_ AG seien ab dem 1. Januar 2023 ausser ihm keine weiteren Personen angestellt worden, weil es dafür nur eine Person benötige. Er verfüge über keine gemieteten Geschäftsräumlichkeiten. Wenn er ab dem 1. Januar 2024 bei der D.\_\_\_\_ AG nicht festangestellt werde, beabsichtige er, seine Selbständigkeit wiederaufzunehmen, da er wie jeder andere auch ein Einkommen benötige. Aus Kostengründen und auf Anraten seines Treuhänders habe er davon abgesehen, die B.\_\_\_\_ GmbH im Handelsregister vollständig zu löschen. Er erziele aus seiner gegenwärtigen Tätigkeit als Projektleiter für die B.\_\_\_\_ GmbH im Umfang seines Arbeitspensums von 60 % ein steuerpflichtiges Einkommen, nicht aber seine Ehefrau als Inhaberin der GmbH. Er würde jederzeit seine aktuelle Anstellung im Umfang von 60 % bei der B.\_\_\_\_ GmbH zugunsten einer anderen Anstellung im Umfang des von ihm gewählten Vermittlungsgrades von 100 % aufgeben. Er habe nicht vor, sich von der Arbeitslosenversicherung abzumelden, da er lediglich mit einem Arbeitspensum von 60 % beschäftigt sei. Er würde sich dem Arbeitsmarkt jeweils an Werktagen von 7 Uhr morgens bis 16 Uhr nachmittags, am Freitag bis 15 Uhr, zur Verfügung stellen. Er sei aktuell als Projektleiter ohne Geschäftsführung bei der B.\_\_\_\_ GmbH angestellt mit dem Ziel, ab Januar 2024 eine Festanstellung bei der D.\_\_\_\_ AG zu erhalten.

Die Frage, zu welchen (Tages-) Zeiten er seiner Tätigkeit als freischaffender Projektleiter über die B.\_\_\_\_ GmbH nachgehe, liess er unbeantwortet bzw. machte in den jeweiligen Eingabefeldern lediglich einen Strich.

Ergänzend führte der Beschwerdeführer in einer E-Mail gleichen Datums aus, er sei bis am 31. Dezember 2023 in einem 60%-Anstellungsverhältnis, um anschliessend dann «hoffentlich» zu 100 % bei der D.\_\_\_\_ AG eingestellt zu werden. Er frage sich, weshalb er sich überhaupt mit allen Wagnissen und extremen Belastungen um eine Festanstellung (bei der D.\_\_\_\_ AG) bemühe. Er hätte problemlos ein 100%-Arbeitslosentaggeld beziehen können, ohne sich ständigen Erklärungen gegenüber den Behörden auszusetzen. Er sei mit seiner momentanen Tätigkeit jeden Tag über 11 Stunden ausser Haus nördlich von [...] und als «Motivation» der Öffentlichen Arbeitslosenkasse unnötigen Fragen ausgeliefert (vgl. AWA-Nr. 151).

6.1.20 Am RAV-Beratungsgespräch vom 23. März 2023 antwortete der Beschwerdeführer auf die Frage, ob er denn selbstständig tätig sei oder weshalb die B.\_\_\_\_ GmbH den gleichen Namen wie er habe, er sei nicht selbstständig, seine Ehefrau führe die Firma (vgl. AWA-Nr. 445).

6.1.21 Auf dem Formular «Angaben der versicherten Person für den Monat März 2023» (Eingang bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse: 30. März 2023) gab der Beschwerdeführer erneut an, dass er keine selbstständige Erwerbstätigkeit ausgeübt habe, im gleichen Umfang wie im Vormonat Arbeit suche und weiterhin arbeitslos sei (vgl. ALK-Nr. 31 f.).

6.1.22 Mit Zwischenverdienstbescheinigung vom 31. März 2023 wies die B.\_\_\_\_ GmbH gegenüber der Öffentlichen Arbeitslosenkasse einen Zwischenverdienst des Beschwerdeführers als Projektleiter Elektroinstallation ohne Geschäftsführungsfunktion für den Monat März 2023 aus (vgl. AWA-Nr. 81 f.).

6.1.23 Die B.\_\_\_\_ GmbH betrieb im Zeitpunkt des Einspracheentscheides vom 28. Juli 2023 keine eigene Internetseite, sondern war einzig in verschiedenen Online-Registern und Suchmaschinen aufgeführt (vgl. AWA-Nr. 51).

6.1.24 Dem Handelsregisterauszug der B.\_\_\_\_ GmbH vom 24. Oktober 2023 ist zu entnehmen, dass mit Mutation vom [...]September 2023 die Ehefrau des Beschwerdeführers als Gesellschafterin mit Einzelunterschrift gelöscht und der Beschwerdeführer erneut als Gesellschafter und Geschäftsführer mit Einzelunterschrift eingetragen worden war (vgl. Beschwerdeantwortbeilage 3).

## 6.2 Anstellung des Beschwerdeführers bei der D.\_\_\_\_ AG

6.2.1 Am 6. Juli 2022 bewarb sich der Beschwerdeführer bei der D.\_\_\_\_ AG als «Projektleiter Elektro» (vgl. AWA-Nr. 327).

6.2.2 Mit E-Mail vom 29. September 2022 teilte der Beschwerdeführer der zuständigen RAV-Personalberaterin mit, dass er unter anderem bei der D.\_\_\_\_ AG Aussicht auf eine Anstellung habe (vgl. AWA-Nr. 284).

6.2.3 Am Beratungsgespräch vom 13. Oktober 2022 setzte der Beschwerdeführer die zuständige RAV-Personalberaterin darüber in Kenntnis, dass er unter anderem bei der (von ihm nicht namentlich genannten) D.\_\_\_\_ AG bereits zwei Vorstellungsgespräche gehabt habe, sich der Entscheid jedoch noch etwas hinziehen könne (vgl. AWA-Nr. 447).

6.2.4 Am 23. November 2022 teilte der Beschwerdeführer der zuständigen RAV-Personalberaterin telefonisch mit, dass er ab dem 1. Dezember 2022 eine Festanstellung gefunden habe und den Arbeitsvertrag heute unterschreiben werde. Den neuen Arbeitgeber (D.\_\_\_\_ AG) wollte er nicht angeben (vgl. AWA-Nr. 447).

6.2.5 Bereits am 15. Dezember 2022 kommunizierte der Beschwerdeführer über eine E-Mail-Adresse der D.\_\_\_\_ AG ([...]) und mit deren Signatur mit dem Handelsregisteramt (vgl. AWA-Nr. 155 f.).

6.2.6 Mit E-Mail vom 6. Januar 2023 informierte der Beschwerdeführer die zuständige RAV-Personalberaterin darüber, dass es leider nicht zu einer definitiven Festanstellung (bei der D.\_\_\_\_ AG) ab Dezember 2022 gekommen sei. Die Firma habe ihm als Alternative einen Auftrag für die B.\_\_\_\_ GmbH mit einer 60%igen Auslastung angeboten mit der Möglichkeit, diesen im Januar 2024 in eine Festanstellung umzuwandeln, falls sie entsprechende Aufträge habe. Dieses Angebot habe die B.\_\_\_\_ GmbH angenommen. Es solle so schnell wie möglich eine 100%-Beschäftigung umgesetzt werden (vgl. AWA-Nr. 271).

6.2.7 Im Rahmen des Beratungsgesprächs vom 20. Januar 2023 wollte der Beschwerdeführer der zuständigen RAV-Personalberaterin den Namen der D.\_\_\_\_ AG zuerst nicht angeben, weil er befürchte, dass sich dies negativ auf ihn auswirken könne. Er habe Aussicht auf eine Festanstellung per Januar 2024 (vgl. AWA-Nr. 445 f.).

6.2.8 Mit Stellungnahme unbekanntem Datums (Eingang bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse: 23. Januar 2023) führte der Beschwerdeführer ergänzend aus, es sei mit der D.\_\_\_\_ AG kein definitiver Arbeitsvertrag per 1. Dezember 2022 schriftlich fixiert, sondern lediglich ein solcher in Aussicht gestellt worden. Er habe das als Zusage aufgefasst. Am 20. Dezember 2022 sei dann ein schriftlicher Arbeitsvertrag über 60 % (mit der B.\_\_\_\_ GmbH) abgeschlossen worden. Es sei ihm von der D.\_\_\_\_ AG ein Arbeitsvertrag ab dem 1. Januar 2024 in Aussicht gestellt worden, sollte er bis dahin in seinem

60%-Arbeitspensum den Endkunden begeistern können (vgl. AWA-Nr. 188).

6.2.9 Am 16. Februar 2023 bat der Beschwerdeführer die Öffentliche Arbeitslosenkasse, diskret Rückfragen an die D.\_\_\_\_ AG zu stellen. Er sei momentan über die B.\_\_\_\_ GmbH angestellt und möchte gerne ab Januar 2024 in eine Festanstellung zur D.\_\_\_\_ AG wechseln. Sollte diese durch Rückfragen «genervt» werden, könnte dadurch keine Festanstellung erfolgen. Das wäre dann für ihn eine vergebene Chance bei einem guten Arbeitgeber (vgl. AWA-Nr. 218).

6.2.10 Mit einer Erklärung unbekanntem Datums bestätigte die D.\_\_\_\_ AG, dass dem Beschwerdeführer ursprünglich eine Festanstellung ab dem 1. Dezember 2022 in Aussicht gestellt worden sei. Durch eine erforderliche Umplanung des Projektteams und Entscheidungen ihres Kunden hätte sie dann jedoch diese Möglichkeit verwerfen müssen. Daher habe sie einen Werkvertrag mit der Firma B.\_\_\_\_ GmbH abgeschlossen und eine Auslastung von ca. 60 % vereinbart, um den Beschwerdeführer kennenlernen zu können. Ab dem 1. Januar 2024 bestehe die Möglichkeit, ihm eine Festanstellung anzubieten, vorausgesetzt ihr Projekt-Auslastungsstand lasse dies zu (vgl. AWA-Nr. 243).

6.2.11 Im Rahmen seiner Stellungnahme vom 21. März 2023 führte der Beschwerdeführer gegenüber der Beschwerdegegnerin aus, er habe dem RAV Solothurn und der Öffentlichen Arbeitslosenkasse den Namen der D.\_\_\_\_ AG nur sehr zögerlich und widerwillig mitgeteilt, da er ab Januar 2024 bei ihr festangestellt werden möchte und befürchte, dass diese bei unnötigen Rückfragen genervt reagieren und ihn nicht mehr anstellen würde. Er sei momentan als Projektleiter bei der B.\_\_\_\_ GmbH angestellt mit dem Ziel, ab Januar 2024 bei der D.\_\_\_\_ AG eine Festanstellung zu erhalten (vgl. AWA-Nr. 148, 150).

### 6.3 Arbeitsbemühungen des Beschwerdeführers

6.3.1 Der Beschwerdeführer war vor seiner erneuten Anmeldung zum Bezug von Arbeitslosentaggelder (2. Oktober 2021) vom 25. November 2020 bis am 27. September 2021 über die Verleihfirma E.\_\_\_\_ GmbH für ein zeitlich befristetes Projekt als «Projektmanager Elektro» in einem Vollzeitpensum angestellt (vgl. ALK-Nr. 539 ff., 494 ff.).

6.3.2 Am Erstgespräch vom 16. September 2021 vereinbarte die zuständige RAV-Personalberaterin mit dem Beschwerdeführer ab Oktober 2021 pro Monat mindestens sechs Nachweise für persönliche Arbeitsbemühungen (vgl. AWA-Nr. 453). Der Beschwerdeführer wies daraufhin auf den entsprechenden Formularen im Zeitraum von Oktober 2021 bis Juli 2022 jeweils zwischen sechs bis elf Stellenbewerbungen pro Monat sowie insgesamt zwölf durchgeführte Vorstellungsgespräche aus (vgl. AWA-Nr. 380 f., 370 f., 367 f., 365 f., 343 f., 341 f., 337 f., 332 f., 330 f., 327 f.). Für die Monate August 2022 bis Dezember 2022 reichte er mit Ausnahme des Monats September 2022 (insgesamt neun Bewerbungen) jeweils die monatliche Mindestanzahl von sechs Nachweisen für persönliche Arbeitsbemühungen ein und führte auf den entsprechenden Formularen insgesamt zwei absolvierte Vorstellungsgespräche auf (vgl. AWA-Nr. 312 f., 293 f., 281 f., 279 f., 275 f.).

6.3.3 Am 13. Juli 2022 schloss der Beschwerdeführer mit der C.\_\_\_\_ GmbH einen Arbeitsvertrag als «Projektleiter-Fachmännischer Leiter» ab (Arbeitspensum: 40 %; Arbeitsbeginn: 1. Juli 2022 [vgl. ALK-Nr. 436 ff., 450 ff.]). Ab dem 24. August 2022 liess er sich arbeitsplatzbezogen krankschreiben (vgl. ALK-Nr. 336 f., 431, 435). Das

Arbeitsverhältnis wurde daraufhin nach einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung vergleichsweise per 30. September 2022 aufgelöst (vgl. ALK-Nr. 181, 191).

6.3.4 Mit E-Mail vom 29. September 2022 teilte der Beschwerdeführer der zuständigen RAV-Personalberaterin mit, dass er sich in ca. zwei Monaten «zwischen 3 grossen Betrieben entscheiden» könne. Der E-Mail hängte er eine Bestätigung der F.\_\_\_\_ AG für ein zweites Vorstellungsgespräch am 21. Oktober 2022 an (vgl. AWA-Nr. 283 ff.).

6.3.5 Am Beratungsgespräch vom 13. Oktober 2022 setzte der Beschwerdeführer die zuständige RAV-Personalberaterin darüber in Kenntnis, dass er bei insgesamt fünf Arbeitgebern bereits je zwei Vorstellungsgespräche gehabt habe, sich der Entscheid aber noch etwas hinziehen könne (vgl. AWA-Nr. 447).

6.3.6 Die zuständige RAV-Personalberaterin hielt im Prozessorientierten Beratungsprotokoll zum Beratungsgespräch vom 20. Januar 2023 fest, dass der Beschwerdeführer mit der Tätigkeit als Freelancer über die B.\_\_\_\_ GmbH nun einen selbstständigen Zwischenverdienst im Umfang von 60 % erziele. Sie habe ihm mitgeteilt, dass er weiterhin verpflichtet sei, sich auf Vakanzen zu 100 % zu bewerben, ebenso als Ergänzung auf solche zu 40 %. Der Beschwerdeführer sei sich dessen nicht bewusst gewesen. Sie habe ihm weiter aufgetragen, ab dem 1. Februar 2023 mindestens drei Bewerbungen pro Monat zu machen, davon mindestens zwei auf Vollzeitstellen. Dem Beschwerdeführer habe das nur bedingt gepasst, da er eigentlich gerne bei der D.\_\_\_\_ AG habe bleiben wollen. Sie habe ihn daraufhin auf die Möglichkeit hingewiesen, sich von der Arbeitslosenversicherung abzumelden (vgl. AWA-Nr. 445).

6.3.7 Der Beschwerdeführer wies alsdann auf den Formularen «Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen» für den Monat Januar 2023 vier, für den Monat Februar 2023 fünf sowie für den Monat März 2023 acht Stellenbewerbungen aus. Absolvierte Vorstellungsgespräche gab er keine an (vgl. AWA-Nr. 268 f., 248 f., 134 f.).

6.3.8 Im Prozessorientierten Beratungsprotokoll zum Beratungsgespräch vom 23. März 2023 notierte die Stellvertreterin der zuständigen RAV-Personalberaterin, dass sie mit dem Beschwerdeführer die Bewerbungen vom Februar 2023 besprochen habe. Auf die Frage, weshalb er etwa bei einer am 14. Februar 2023 verschickten Bewerbung nicht noch einmal nachgefragt habe, habe er bloss gemeint, der Stellenanbieter brauche ja auch seine Zeit. Sie habe ihn daraufhin hingewiesen, dass seit der Bewerbung über ein Monat vergangen sei, ohne dass er sich noch einmal um diese Arbeitsstelle bemüht habe. Sie zweifle, ob er ernsthaft auf der Suche nach einem anderen Job sei (vgl. AWA-Nr. 445).

6.3.9 Am 29. März 2023 informierte die zuständige RAV-Personalberaterin die Beschwerdegegnerin darüber, dass ihre Stellvertreterin im Beratungsgespräch vom 23. März 2023 aufgrund der Äusserungen des Beschwerdeführers eher das Gefühl erhalten habe, dass dieser nicht wirklich um eine neue Anstellung im Umfang seines Vermittlungsgrades von 100 % bemüht sei. Vielmehr habe er die ■ seiner Aussage nach ■ Freelancer-Tätigkeit über die B.\_\_\_\_ GmbH im Gespräch «fokussiert». Auf Nachfrage nach den erfolgten anderweitigen Bewerbungen habe er eher nicht nachvollziehbare Aussagen getätigt. Er sei auch wiederholt zu spät zum Beratungsgespräch gekommen und habe als Entschuldigung angegeben, zuvor gearbeitet zu haben, obwohl er in früheren Gesprächen andere Arbeitszeiten seiner Tätigkeit bei der B.\_\_\_\_ GmbH kommuniziert habe (vgl. AWA-Nr. 2).

6.3.10 Am 29. März 2023 sowie am 31. März 2023 holte das RAV Solothurn bei sämtlichen dreizehn Arbeitgebern, bei welchen sich der Beschwerdeführer nach eigenen Angaben im Februar/März 2023 beworben hatte, ergänzende Auskünfte zur konkreten Stellenbewerbung ein (vgl. AWA-Nr. 136 ff., 116 ff.). Die Rückmeldungen ergaben folgendes Bild:

6.3.11 Am 12. April 2023 verschickte der Beschwerdeführer kurz nacheinander an fünf Arbeitgeber, bei welchen er sich im März 2023 beworben hatte, jeweils unter Angabe seiner konkreten Bewerbung in der Betreffzeile und mit teilweise spezifischer Anrede je eine E-Mail mit folgendem gleichlautenden Wortlaut (vgl. AWA-Nr. 43 ff.):

«Wie ist der Stand im Bewerbungsprozess? Bisher habe ich noch keine Rückinformation erhalten. Freundliche Grüsse»

7. Nachfolgend ist zu prüfen, ob der Beschwerdeführer ab dem 1. Januar 2023 in dem von ihm gewünschten Beschäftigungsgrad von 100 % (vgl. AWA-Nr. 404; ALK-Nr. 539) vermittlungsfähig war (vgl. E. II. 3. ff. hiervor).

#### 7.1

7.1.1 Wie vereinbart erbrachte der Beschwerdeführer ab Oktober 2021 jeweils den monatlichen Nachweis von mindestens sechs persönlichen Arbeitsbemühungen (vgl. E. II. 6.3.2 hiervor). Er hatte immer wieder Vorstellungsgespräche (vgl. E. II. 6.3.2, E. II. 6.3.4 f. hiervor) und ging anfangs/Mitte Juli 2022 ■ wenn auch nur für sehr kurze Zeit ■ eine Teilzeitanstellung bei der C.\_\_\_\_ GmbH im Zwischenverdienst ein (vgl. E. II. 6.3.3 hiervor). Auch nach Aufnahme seiner Teilzeittätigkeit bei der B.\_\_\_\_ GmbH per 1. Januar 2023 (vgl. E. II. 6.1.8 hiervor) erfüllte er ■ zumindest in quantitativer Hinsicht ■ die Vorgabe der zuständigen RAV-Personalberaterin, mindestens drei Stellenbewerbungen pro Monat einzureichen (vgl. E. II. 6.3.6 f. hiervor).

7.1.2 Der Beschwerdeführer ging laut seinen Angaben ursprünglich davon aus, dass er aufgrund seiner am 6. Juli 2022 eingereichten Bewerbung ab dem 1. Dezember 2022 von der D.\_\_\_\_ AG im Rahmen eines Vollzeitpensums als «Projektleiter Elektro» festangestellt werde (vgl. E. II. 6.2.1 ff. hiervor). Aufgrund einer erforderlichen Umplanung und geänderter Kundenwünsche konnte diese (Fest-) Anstellung dann jedoch nicht umgesetzt werden. Stattdessen wurde dem Beschwerdeführer von der D.\_\_\_\_ AG angeboten, über die B.\_\_\_\_ GmbH in einem 60%-Pensum für sie tätig zu sein, um sich zu bewähren und für eine Festanstellung ab dem 1. Januar 2024 zu empfehlen (vgl. E. II. 6.2.6, E. II. 6.2.8, E. II. 6.2.10 hiervor). Der Beschwerdeführer liess sich daraufhin auf dieses Angebot ein (vgl. E. II. 6.1.9 hiervor), da ihm offensichtlich sehr viel an einer zukünftigen Festanstellung bei diesem ■ so der Beschwerdeführer (vgl. E. II. 6.2.9 hiervor) ■ guten Arbeitgeber gelegen war. Nur so lässt sich etwa erklären, dass er dem RAV Solothurn und der Öffentlichen Arbeitslosenkasse den Namen der D.\_\_\_\_ AG anfänglich nicht mitteilen wollte (vgl. E. II. 6.2.4 hiervor), um diese nicht mit behördlichen Rückfragen zu verärgern und damit eine (zukünftige) Festanstellung zu gefährden (vgl. E. II. 6.2.7, E. II. 6.2.9, E. II. 6.2.11 hiervor), und bereits eine E-Mail-Adresse der D.\_\_\_\_ AG benutzte (vgl. E. II. 6.2.5 hiervor), bevor er überhaupt über eine Anstellung bei der B.\_\_\_\_ GmbH entlohnt wurde (vgl. E. II. 6.1.8 hiervor). Anlässlich des Beratungsgesprächs vom 20. Januar 2023 reagierte er nicht sehr begeistert auf die Vorgabe der zuständigen RAV-Personalberaterin, sich neben seiner Teilzeittätigkeit bei der B.\_\_\_\_ GmbH weiterhin auf Vollzeitstellen zu bewerben, sah er doch damit seine Beschäftigung für die D.\_\_\_\_ AG in Gefahr (vgl.

E. II. 6.3.6 hiervor). Er schien mithin seinem wiederholt geäusserten Wunsch einer vollzeitlichen Festanstellung bei der D.\_\_\_\_ AG (vgl. E. II. 6.1.19, E. II. 6.2.9, E. II. 6.2.11 hiervor) ■ für welche die Teilzeitanstellung bei der B.\_\_\_\_ GmbH zwingende Voraussetzung war ■ alles unterzuordnen, was sich auch daraus ableiten lässt, dass er gemäss eigener Aussage aufgrund seiner Tätigkeit über die B.\_\_\_\_ GmbH für die D.\_\_\_\_ AG täglich mehr als elf Stunden unterwegs war, für die RAV-Beratungsgespräche kaum mehr Zeit fand und gegenüber der Beschwerdegegnerin nicht angeben wollte, zu welchen (Tages-) Zeiten er über die B.\_\_\_\_ GmbH für die D.\_\_\_\_ AG arbeitete (vgl. E. II. 6.1.19, E. II. 6.3.9 hiervor). Unter diesen Umständen stand er dem Arbeitsmarkt jedoch ab dem 1. Januar 2023 nicht mehr (vollumfänglich) zur Verfügung und es fehlte ihm ■ entgegen seinen Beteuerungen (vgl. E. II. 6.1.19 hiervor) und in Übereinstimmung mit der Einschätzung der RAV-Personalberaterin (vgl. E. II. 6.3.9 hiervor) ■ an der (subjektiven) Bereitschaft, jederzeit eine anderweitige zumutbare Anstellung im Umfang des von ihm gewünschten Beschäftigungsgrades von 100 % anzunehmen. Diesbezüglich ist nicht massgebend, dass er die Festanstellung bei der D.\_\_\_\_ AG per 1. Januar 2024 noch nicht auf sicher hatte, sondern diese einerseits von deren zukünftigen Auftragslage (vgl. E. II. 6.2.6, E. II. 6.2.10 hiervor), andererseits von der Qualität seiner Arbeit (vgl. E. II. 6.2.8 hiervor) abhängig war. Vielmehr ist entscheidend, dass er auf dieses Ziel hinarbeitete und sein Handeln und Verhalten danach ausrichtete.

7.1.3 Dieser Eindruck der fehlenden subjektiven Vermittlungsfähigkeit wird durch die Art und Weise bestärkt, wie sich der Beschwerdeführer im Zeitraum von Februar bis März 2023 ■ mithin nach Aufnahme seiner Arbeitstätigkeit bei der B.\_\_\_\_ GmbH ■ auf andere Stellen bewarb. Zwar übertraf er die mengenmässigen Vorgaben der zuständigen RAV-Personalberaterin (vgl. E. II. 6.3.6 hiervor). Eine Anfrage des RAV Solothurn bei sämtlichen dreizehn vom Beschwerdeführer im Februar und März 2023 nach seinen Angaben angeschriebenen Arbeitgebern ergab jedoch, dass ■ bei insgesamt neun Rückmeldungen ■ zwei Bewerbungen gar nie beim Stelleninserenten eingegangen waren, zwei Bewerbungen mangelhaft und zwei Bewerbungen bloss Spontanbewerbungen gewesen waren (vgl. E. II. 6.3.10 hiervor). Am 12. April 2023 verschickte er kurz nacheinander ■ mutmasslich als Reaktion auf eine entsprechende Beanstandung seitens der RAV-Personalberaterin im Rahmen des Beratungsgesprächs vom 23. März 2023 (vgl. E. II. 6.3.8 hiervor) ■ an fünf potenzielle Arbeitgeber eine sehr kurz gehaltene E-Mail mit jeweils identischem Wortlaut, mit welcher er sich nach dem Stand des Bewerbungsprozesses erkundigte («Wie ist der Stand im Bewerbungsprozess? Bisher habe ich noch keine Rückinformation erhalten. Freundliche Grüsse»; vgl. E. II. 6.3.11 hiervor). Wäre er tatsächlich an einer Anstellung interessiert gewesen, hätte er darin sein fortbestehendes Interesse an der betreffenden Stelle bekundet und wäre auf diese näher eingegangen. Es liegen somit zwar gewisse (pro-forma) Arbeitsbemühungen des Beschwerdeführers vor, dennoch muss ihm die ernsthafte Absicht abgesprochen werden, ab dem 1. Januar 2023 eine anderweitige Arbeitnehmertätigkeit aufzunehmen.

7.2 Darüber hinaus schien der Beschwerdeführer aber auch für den Fall vorsorgen zu wollen, dass es nicht zu einer Festanstellung bei der D.\_\_\_\_ AG per 1. Januar 2024 kommen sollte.

7.2.1 Der Beschwerdeführer war ab Gründung der B.\_\_\_\_ GmbH deren (einziger) Gesellschafter und Geschäftsführer mit Einzelunterschrift. Spätestens ab dem [...] Januar 2016 machte er seine Ehefrau zur neuen Inhaberin der Gesellschaft. Er selbst blieb

Geschäftsführer mit Einzelunterschrift (vgl. E. II. 6.1.1 hiervor) und war in der Folge ■ so zumindest gemäss seinen diversen Lebensläufen (vgl. E. II. 6.1.3 hiervor) ■ durchgehend mit einem Arbeitspensum von mindestens 30 % in dieser Funktion bzw. als technischer Projektleiter für die B.\_\_\_\_ GmbH tätig, während seine Ehefrau ■ mangels Fachkenntnisse im Elektrobereich (vgl. AWA-Nr. 467) ■ bloss im Hintergrund zu wirken schien. Zwar hatte die B.\_\_\_\_ GmbH zuletzt weder Geschäftsräumlichkeiten ■ wobei die Geschäftsadresse von Anfang an mit der Privatadresse des Beschwerdeführers identisch gewesen war ■ noch Angestellte (vgl. E. II. 6.1.6 hiervor). Dennoch war sie nicht etwa «stillgelegt». Vielmehr betrieb der Beschwerdeführer auch im Jahre 2022 von zu Hause aus weiterhin Kundenakquisition für sich bzw. für die B.\_\_\_\_ GmbH (vgl. E. II. 6.1.6 hiervor) und versuchte im Rahmen einer Teilzeitanstellung bei der C.\_\_\_\_ GmbH, eine Zusammenarbeit zwischen den beiden Unternehmen aufzuziehen und zusätzliche Aufträge für die B.\_\_\_\_ GmbH hereinzuholen (vgl. E. II. 6.1.4 hiervor). Zudem war er bereits früher im Besitz einer Installationsbewilligung des ESTI gewesen und hatte diese im Zusammenhang mit seiner Teilzeitanstellung bei der C.\_\_\_\_ GmbH im Jahre 2022 erneuern lassen (vgl. E. II. 6.1.2, E. II. 6.1.4, E. II. 6.1.19 hiervor), so dass er bzw. die B.\_\_\_\_ GmbH ■ entgegen seiner Aussage (vgl. E. II. 6.1.6 hiervor) ■ ohne weiteres berechtigt und befähigt war, entsprechende Neuaufträge auszuführen. Er hatte mithin seine Tätigkeit als Geschäftsführer und technischer Projektleiter bei der B.\_\_\_\_ GmbH ■ welche mit einer selbstständigen Erwerbstätigkeit gleichzusetzen war ■ nie (vollständig) aufgegeben und beabsichtigte, diese bei Bedarf wieder auszubauen (vgl. E. II. 6.1.6 hiervor).

7.2.2 Diese Ausgangslage erfuhr insofern eine Veränderung, als sich der Beschwerdeführer mit Arbeitsvertrag vom 20. Dezember 2022 ab dem 1. Januar 2023 bei der B.\_\_\_\_ GmbH neu mit einem Arbeitspensum von 60 % als «Technischer Projektleiter (ohne Geschäftsführerfunktion)» anstellen liess (vgl. E. II. 6.1.8 hiervor). Parallel dazu beendete er am 15. September 2022 bzw. am 10. November 2022 sein Arbeitsverhältnis als Geschäftsführer bei der B.\_\_\_\_ GmbH (frühestens) auf den 30. November 2022 (vgl. E. II. 6.1.5, E. II. 6.1.7 hiervor) und veranlasste ■ offenbar auf Anraten der Öffentlichen Arbeitslosenkasse (vgl. E. II. 6.1.15 hiervor) ■ seine Löschung als Geschäftsführer im Handelsregister, welche schliesslich aufgrund fehlender Unterlagen (vgl. E. II. 6.1.16 hiervor) erst per 31. Januar 2023 umgesetzt werden konnte (vgl. E. II. 6.1.13 hiervor). Er baute demnach seine Tätigkeit für die B.\_\_\_\_ GmbH trotz Kündigung als Geschäftsführer weiter aus und trat dabei ■ trotz nun fehlender «formeller» Geschäftsführerfunktion ■ gegen aussen, so namentlich gegenüber der D.\_\_\_\_ AG, unverändert als (einzige) Ansprechperson der Firma auf. Zumindest faktisch übte er mithin (weiterhin) eine selbstständige Erwerbstätigkeit aus, während seine Ehefrau, welche im Gegensatz zu ihm keinen Lohn bezog (vgl. E. II. 6.1.14, E. II. 6.1.19 hiervor), bzw. die ihm nicht mehr gehörende B.\_\_\_\_ GmbH als Arbeitgeber vorgeschoben wurden, um nicht den Anschein einer selbstständigen Erwerbstätigkeit zu erwecken. Zu diesem Schluss trägt auch bei, dass der Beschwerdeführer selbst nach seinem eigenen Verständnis eine Tätigkeit als «Freelancer» bzw. «quasi Freelancer» über die B.\_\_\_\_ GmbH bei der D.\_\_\_\_ AG ausübte (vgl. E. II. 6.1.11, E. II. 6.1.17, E. II. 6.3.9 hiervor) und er letztlich der einzige Angestellte der B.\_\_\_\_ GmbH blieb (vgl. E. II. 6.1.19 hiervor). Seine Anstrengungen richtete er anschliessend ■ vereinbar mit dem zugleich verfolgten Ziel einer Festanstellung bei der D.\_\_\_\_ AG (vgl. E. II. 7.1.2 hiervor) ■ weitgehend auf diese faktisch selbstständige Tätigkeit aus, war er doch nach eigenen Angaben täglich mehr als elf Stunden «ausser Haus nördlich von [...]» (vgl. E. II. 6.1.19 hiervor), was selbst bei einem langen Arbeitsweg

darauf schliessen lässt, dass er mehr als die vertraglich vereinbarten fünf Stunden pro Tag für die B.\_\_\_\_ GmbH tätig war. Auch in dieser Hinsicht ist demnach von einer fehlenden Vermittlungsfähigkeit auszugehen.

7.2.3 Der Beschwerdeführer wies gegenüber der Beschwerdegegnerin darauf hin, dass er seine Selbständigkeit «wiederaufnehmen» werde, falls er per 1. Januar 2024 von der D.\_\_\_\_ AG nicht festangestellt werde (vgl. E. II. 6.1.19 hiervor). Nachdem er bereits früher im Zusammenhang mit seiner Teilzeitanstellung bei der C.\_\_\_\_ GmbH (vergeblich) versucht hatte, zusätzliche Aufträge für die B.\_\_\_\_ GmbH zu akquirieren (vgl. E. II. 7.2.1 hiervor), konnte er dieses Ansinnen mit dem Mandat der D.\_\_\_\_ AG nun umsetzen und sich bzw. der B.\_\_\_\_ GmbH einen Auftrag verschaffen, auf welchem sich zukünftig weiter aufbauen liess. Zwar verfügte die B.\_\_\_\_ GmbH entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin (vgl. A.S. 3) im Jahre 2023 über keine eigene Internetseite, war jedoch zumindest in den einschlägigen Suchmaschinen und Online-Registern weiterhin verzeichnet (vgl. E. II. 6.1.23 hiervor). Überdies verfügte der Beschwerdeführer ■ auch wenn er diese offenbar für seine Tätigkeit im Auftrag der D.\_\_\_\_ AG nicht benötigte (vgl. E. II. 6.1.19 hiervor) ■ über eine erneuerte Installationsbewilligung des ESTI (vgl. E. II. 7.2.1 hiervor), dank welcher er zukünftig auch andere Aufträge im Elektrobereich ausführen und die Geschäftstätigkeit weiter ausbauen konnte. Zumindest im Ergebnis betrieb der Beschwerdeführer somit eine (zeitaufwändige) selbstständige Erwerbstätigkeit mit dem Ziel einer dauerhaften wirtschaftlicher Unabhängigkeit, welche er spätestens bei Scheitern einer Festanstellung bei der D.\_\_\_\_ AG weiter umsetzen wollte. Auch sein diesbezüglicher Status vermag demzufolge keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung zu begründen.

7.2.4 Dieses Resultat findet im Übrigen seine Bestätigung im Umstand, dass sich der Beschwerdeführer am [...]September 2023, mithin nach Erlass des angefochtenen Einspracheentscheides vom 28. Juli 2023 (vgl. E. II. 1.2 hiervor), (erneut) als einziger Gesellschafter und Geschäftsführer mit Einzelunterschrift der B.\_\_\_\_ GmbH im Handelsregister eintragen liess (vgl. E. II. 6.1.24 hiervor). Damit setzte er die bereits bisher gelebte selbstständige Erwerbstätigkeit auch in formeller Hinsicht um und schuf die Voraussetzungen für einen weiteren Ausbau der B.\_\_\_\_ GmbH.

7.3 Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass der Beschwerdeführer ab dem 1. Januar 2023 «zweigleisig fuhr». Einerseits war sein Handeln auf eine Festanstellung bei der D.\_\_\_\_ AG ausgerichtet (vgl. E. II. 7.1 hiervor). Andererseits beabsichtigte er für den Fall, dass er von dieser nicht festangestellt würde, seine faktisch selbstständige Erwerbstätigkeit mit der B.\_\_\_\_ GmbH weiter auszubauen (vgl. E. II. 7.2 hiervor). Für beides war er zwingend auf die Anstellung mit einem Arbeitspensum von 60 % als technischer Projektleiter bei der B.\_\_\_\_ GmbH angewiesen, auf welche er nicht zugunsten einer zumutbaren (unselbstständigen) Vollzeitanzstellung bei einem anderen Arbeitgeber verzichten wollte und konnte. Die Aufnahme der Zwischenverdiensttätigkeit bei der B.\_\_\_\_ GmbH diene demnach ■ entgegen den Ausführungen des Beschwerdeführers (vgl. A.S. 44 f.) ■ nicht der (blossen) Schadenminderung gegenüber der Arbeitslosenkasse, sondern hatte eine Festanstellung bei der D.\_\_\_\_ AG bzw. ■ alternativ ■ den weiteren Ausbau seiner letztlich selbstständigen Erwerbstätigkeit mit der B.\_\_\_\_ GmbH zum Ziel. Bei dieser Ausgangslage ist jedoch die Beschwerdegegnerin insgesamt zu Recht von einer fehlenden Vermittlungsfähigkeit des Beschwerdeführers ab dem 1. Januar 2023 ausgegangen.

8. Anzufügen bleibt, dass der Beschwerdeführer auch dann keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Januar 2023 hätte, wenn nicht auf die tatsächlich gelebte selbstständige Erwerbstätigkeit, sondern auf das von ihm mit Arbeitsvertrag vom 20. Dezember 2022 mit der B.\_\_\_\_ GmbH vereinbarte Anstellungsverhältnis abgestellt würde:

Zwar hatte der Beschwerdeführer vor seiner erneuten Anmeldung zum Bezug von Arbeitslosentaggelder vom 2. Oktober 2021 mit seiner (befristeten) Anstellung über die Verleihfirma E.\_\_\_\_ GmbH eine beitragspflichtige und grundsätzlich anspruchsbegründende (Vollzeit-) Beschäftigung ausgeübt (vgl. E. II. 6.3.1 hiervor). Dessen ungeachtet war die B.\_\_\_\_ GmbH nie «inaktiv», sondern der Beschwerdeführer war für sie durchgehend mit einem Arbeitspensum von mindestens 30 %, ab dem 1. Januar 2023 mit einem solchen von 60 %, als technischer Projektleiter bzw. Geschäftsführer tätig (vgl. E. II. 7.2.1 f. hiervor). Seine Geschäftsführertätigkeit beendete er alsdann «offiziell» per [...] Januar 2023 (vgl. E. II. 6.1.13 hiervor). Seine Ehefrau war seit spätestens [...] Januar 2016 einzige Gesellschafterin der B.\_\_\_\_ GmbH (vgl. E. II. 6.1.1 hiervor) und übte in dieser Eigenschaft ■ wenn auch nur formell (vgl. E. II. 7.2.1 f. hiervor) ■ von Gesetzes wegen eine massgebende Entscheidungsbefugnis innerhalb der B.\_\_\_\_ GmbH aus (vgl. E. II. 2.2 hiervor). Unter diesen Vorzeichen bestand jedoch eine erhebliche Missbrauchsgefahr, wenn sie dem Beschwerdeführer als in der Unternehmung mitarbeitender Ehegatte per 1. Januar 2023 eine Beschäftigung mit einem Arbeitspensum von 60 % zuwies und allfällige Kompensationszahlungen im Umfang von 40 % der Arbeitslosenversicherung übertrug, zumal der Beschwerdeführer mehr als nur fünf Stunden pro Tag gearbeitet haben dürfte (vgl. E. II. 7.2.2 hiervor). Auch in analoger Anwendung von Art. 31 Abs. 3 lit. c AVIG ist der Beschwerdeführer demnach ab dem 1. Januar 2023 vom Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ausgeschlossen (vgl. E. II. 2.1 hiervor). Mit seiner erneuten Eintragung als einziger Gesellschafter der B.\_\_\_\_ GmbH im Handelsregister vom [...] September 2023 (vgl. E. II. 6.1.24 hiervor) erlangte er schliesslich ■ wie er selber einräumt (vgl. A.S. 50) ■ eine eigene arbeitgeberähnliche Stellung, welche ihn ebenfalls von der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosentaggelder ausschliesst (vgl. E. II. 2.1 hiervor).

9. Gestützt auf die vorstehenden Erwägungen verneinte die Beschwerdegegnerin im Ergebnis somit zu Recht eine Anspruchsberechtigung des Beschwerdeführers auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Januar 2023 bis auf weiteres. Der Einspracheentscheid vom 28. Juli 2023 erweist sich demnach als rechtmässig und die dagegen gerichtete Beschwerde ist abzuweisen.

## **E. 10**

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

10.2 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:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

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

Die Präsidentin

Der Gerichtsschreiber

Weber-Probst

Birgelen

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