

# SO\_GERICHTE VSBES.2024.54 vom 12. Februar 2024

SO Obergericht, 2024-02-12, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so\\_gerichte\\_VSBES.2024.54](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VSBES.2024.54)

FR: SO\_GERICHTE VSBES.2024.54 du 12 février 2024

IT: SO\_GERICHTE VSBES.2024.54 del 12 febbraio 2024

## Erwägungen

### E. 2

2.1 Der Beschwerdeführer lässt am 14. März 2024 beim Versicherungsgericht des Kantons Solothurn (nachfolgend: Versicherungsgericht) Beschwerde erheben und folgende Rechtsbegehren stellen (A.S. 6 ff.): 1. Es sei die Verfügung vom 7. Dezember 2023 respektive der Einspracheentscheid vom 12. Februar 2024 des Amtes für Wirtschaft und Arbeit aufzuheben. 2. Es sei von Einstelltagen abzusehen und dem Einsprecher (recte: dem Beschwerdeführer) die ordentliche Arbeitslosenentschädigung seit 15. November 2023 zu bezahlen. 3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (inkl. MwSt. und Auslagen). 2.2 Mit Beschwerdeantwort vom 18. April 2024 stellt die Beschwerdegegnerin folgende Anträge (A.S. 19 ff.): 1. Die Beschwerde sei abzuweisen. 2. Gerichtskosten seien keine aufzuerlegen. 3. Es sei keine Parteientschädigung zuzusprechen. 2.3 Mit Replik vom 10. Mai 2024 hält der Beschwerdeführer an seinen Rechtsbegehren fest (A.S. 30 ff.). 2.4 Mit Eingabe vom 16. Mai 2024 verzichtet die Beschwerdegegnerin auf das Einreichen einer Duplik (A.S. 33). 2.5 Die Vertreterin des Beschwerdeführers reicht am 31. Mai 2024 eine Kostennote ein (A.S. 35 ff.). 2.6 Auf die Ausführungen in den Rechtsschriften der Parteien wird, soweit erforderlich, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen. Im Übrigen wird auf die Akten verwiesen. II. 1. 1.1 Die Sachurteilsvoraussetzungen (zulässiges Anfechtungsobjekt, Einhaltung von Frist und Form, örtliche, sachliche und funktionelle Zuständigkeit des angerufenen Gerichts, Legitimation) sind erfüllt. Auf die Beschwerde ist demnach einzutreten. 1.2 Sozialversicherungsrechtliche Streitigkeiten fallen bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.00 in die Präsidialkompetenz (§ 54 bis Abs. 1 lit. a des Kantonalen Gesetzes über die Gerichtsorganisation [GO, BGS 125.12]). Diese Grenze wird vorliegend bei 34 streitigen Einstelltagen und bei einem Taggeldanspruch von CHF 164.25 (vgl. KAST-Akten S. 65) offenkundig nicht erreicht, weshalb die Präsidentin des Versicherungsgerichts zur Beurteilung der Angelegenheit als Einzelrichterin zuständig ist. 2. Die Beschwerdegegnerin holte im Rahmen des Einspracheverfahrens bei der B.\_\_\_\_ ergänzende Auskünfte ein (vgl. KAST-Akten S. 56, S. 44 ff.) und stützte ihren Einspracheentscheid vom 12. Februar 2024 alsdann (auch) darauf ab (vgl. A.S. 4 f.), ohne den Beschwerdeführer vorgängig über diese Erhebungen und deren Ergebnisse in Kenntnis gesetzt und ihm Gelegenheit zur Stellungnahme gewährt zu haben. Die Beschwerdegegnerin geht im Rahmen ihrer Beschwerdeantwort vom 18. April 2024 mit dem Beschwerdeführer (vgl. A.S. 9) einig, dass damit dessen Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt worden sei, vertritt aber die Auffassung, dass dieser Mangel im Beschwerdeverfahren vor dem Versicherungsgericht einer nachträglichen Heilung zugänglich sei (vgl. A.S. 20 f.).

### E. 2.1

2.1.1 Gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV, SR 101) haben die Parteien Anspruch auf rechtliches Gehör. Das rechtliche Gehör dient einerseits der Sachaufklärung; andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheids dar, der in die Rechtsstellung einer Person eingreift. Dazu gehört insbesondere deren Recht, sich vor Erlass des in ihre Rechtsstellung eingreifenden Entscheids zur Sache zu äussern, erhebliche Beweise beizubringen, Einsicht in die Akten zu nehmen, mit erheblichen Beweisanträgen gehört zu werden und an der Erhebung wesentlicher Beweise entweder mitzuwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen (BGE 132 V 368 E. 3.1 S. 370 f. mit Hinweisen). Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst mithin als zentralen Teilgehalt das Recht auf Akteneinsicht. Eine notwendige Bedingung für dessen Wahrnehmung sowie für die Ausübung des damit in engem Zusammenhang stehenden Rechts auf Äusserung besteht darin, dass die Behörde die Parteien davon in Kenntnis setzt, wenn sie dem Dossier neue Akten beifügt, die für die Entscheidungsfindung wesentlich sind (Urteil des Bundesgerichts 8C\_1030/2010 vom 29. April 2011 E. 2.2, mit Hinweisen).

2.1.2 Das Recht, angehört zu werden, ist formeller Natur. Die Verletzung des rechtlichen Gehörs führt ungeachtet der Erfolgsaussichten der Beschwerde in der Sache selbst zur Aufhebung der angefochtenen Verfügung. Es kommt mit anderen Worten nicht darauf an, ob die Anhörung im konkreten Fall für den Ausgang der materiellen Streitentscheidung von Bedeutung ist, d.h. die Behörde zu einer Änderung ihres Entscheids veranlasst wird oder nicht. Nach der Rechtsprechung kann eine nicht besonders schwerwiegende Verletzung des rechtlichen Gehörs ausnahmsweise als geheilt gelten, wenn die betroffene Person die Möglichkeit erhält, sich vor einer Beschwerdeinstanz zu äussern, die sowohl den Sachverhalt wie die Rechtslage frei überprüfen kann. Unter dieser Voraussetzung ist darüber hinaus – im Sinne einer Heilung des Mangels – selbst bei einer schwerwiegenden Verletzung des Gehörs von einer Rückweisung der Sache an die Verwaltung abzusehen, wenn und soweit die Rückweisung zu einem formalistischen Leerlauf und damit zu unnötigen Verzögerungen führen würde, die mit dem (der Anhörung gleichgestellten) Interesse der betroffenen Partei an einer beförderlichen Beurteilung der Sache nicht zu vereinbaren wären (BGE 136 V 117 E. 4.2.2.2 S. 126 f., 132 V 387 E. 5.1 S. 390; Urteil des Bundesgerichts 9C\_555/2020 vom 3. März 2021 E. 4.4.1 mit Hinweisen).

2.2 Die Beschwerdegegnerin stellt zu Recht nicht in Abrede, dass sie den Anspruch des Beschwerdeführers auf rechtliches Gehör verletzte, indem sie ihm die bei der B.\_\_\_\_ ergänzend eingeholten, ihre erste Anfrage vom 6. Dezember 2023 (vgl. KAST-Akten S. 95) bestätigenden Auskünfte vorenthielt und ihm vor Erlass ihres Einspracheentscheides vom 12. Februar 2024 auch keine Gelegenheit gab, sich dazu zu äussern. Da die Beschwerdegegnerin ihm jedoch zumindest den wesentlichen Inhalt der Stellungnahme der B.\_\_\_\_ vom 2. Februar 2024 (vgl. KAST-Akten S. 44 ff.) samt deren Berichtigung gemäss E-Mail vom 9. Februar 2024 (vgl. KAST-Akten S. 49) in ihrem Einspracheentscheid vom 12. Februar 2024 zur Kenntnis brachte (vgl. A.S. 4) und er im vorliegenden Beschwerdeverfahren vor dem über eine uneingeschränkte Kognition verfügenden Versicherungsgericht Gelegenheit hatte, sich (nachträglich) umfassend zu diesen ergänzenden Beweiserhebungen zu äussern, ist die erfolgte Gehörsverletzung im Beschwerdeverfahren zu heilen. Dies rechtfertigt sich umso mehr, als der Beschwerdeführer im Zusammenhang mit der Gehörsverletzung gar keine Rückweisung der Beschwerdesache an die Beschwerdegegnerin beantragt (vgl. A.S. 7, 9), sondern vielmehr um einen (materiellen) Entscheid ersucht (vgl. A.S. 31), und das

Versicherungsgericht – wie nachfolgend aufzuzeigen ist (vgl. E. II. 8.) – bei der Ermittlung des Einstellmasses eine von der Beschwerdegegnerin abweichende, eigenständige Ermessensausübung vornimmt. Die Positionen der Parteien gehen aus den (von der Beschwerdegegnerin im Übrigen korrekt erstellten und geführten) Akten klar hervor und erscheinen als gefestigt. Eine Rückweisung der Angelegenheit an die Beschwerdegegnerin wäre demnach als prozessualer Leerlauf zu qualifizieren, der das Verfahren unnötig verlängern würde, ohne dass für den Beschwerdeführer irgendein Nutzen erkennbar wäre. Darüber hinaus ist eine Partei aufgrund einer festgestellten Gehörsverletzung nur insoweit zu entschädigen, als diese die Beschwerdeerhebung wesentlich beeinflusst und bei ihr nennenswerte (zusätzliche) Kosten verursacht hat, die ohne die Gehörsverletzung nicht angefallen wären (Urteile des Bundesgerichts 8C\_212/2016 vom 8. August 2016 E. 2.2, 8C\_758/2009 vom 12. Februar 2010 E. 2.4). Der Beschwerdeführer rügt die Gehörsverletzung in seiner Beschwerdeschrift vom 14. März 2024 nur kurz (vgl. A.S. 9), so dass ihm kein erheblicher (Zusatz-) Aufwand entstanden ist. Schliesslich ist davon auszugehen, dass er seine Beschwerde auch dann erhoben hätte, wenn er schon früher Kenntnis von der Stellungnahme der B.\_\_\_\_ vom 2. Februar 2024 gehabt hätte. Eine Berücksichtigung der Gehörsverletzung bei den Entschädigungsfolgen (vgl. E. II. 10. nachfolgend) erscheint daher nicht angezeigt.

### **E. 3.1**

3.1.1 Die Beschwerdegegnerin führt im angefochtenen Einspracheentscheid vom 12. Februar 2024 aus, in den vom Beschwerdeführer mit der C.\_\_\_\_ am 14. November 2023 (Arbeitspensum von mind. 70 %) und am 5. Januar 2024 (Arbeitspensum von mind. 80 %) abgeschlossenen Einsatzverträgen seien jeweils auf maximal drei Monate befristete Einsätze angegeben worden, mit der Folge, dass der Beschwerdeführer weiterhin bei der Arbeitslosenversicherung angemeldet geblieben sei. Er sei somit nicht von der Annahme einer zumutbaren Festanstellung entbunden gewesen und habe am 10. November 2023 durch sein Verhalten in Kauf genommen, dass die Arbeitsstelle bei der B.\_\_\_\_ (90%-Festanstellung mit einem über der durchschnittlichen Arbeitslosenentschädigung liegenden Verdienst) anderweitig besetzt werde. Eine arbeitslose versicherte Person habe bei den Verhandlungen mit dem künftigen Arbeitgeber klar und eindeutig die Bereitschaft zum Vertragsabschluss zu bekunden, um die Beendigung der Arbeitslosigkeit nicht zu gefährden. Gemäss Einsatzvertrag mit der C.\_\_\_\_ wäre es ihm möglich gewesen, dieses Arbeitsverhältnis während den ersten drei Monaten unter Einhaltung einer zweitägigen Kündigungsfrist aufzulösen. Damit hätte er die in Frage stehende Anstellung bei der B.\_\_\_\_ auf jeden Fall per 11. Dezember 2023 antreten und sich im Anschluss daran allenfalls – ohne Einbezug der Arbeitslosenversicherung – um eine ihm besser zusagende Stelle bemühen können. Er sei demzufolge aufgrund seiner am 10. November 2023 ohne entschuldbaren Grund erfolgten Ablehnung einer zumutbaren unbefristeten Festanstellung für 34 Tage in seiner Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 15. November 2023 einzustellen (vgl. A.S. 2 ff.). 3.1.2 Der Beschwerdeführer wendet dagegen in seiner Beschwerde vom 14. März 2024 ein, er habe der Arbeitslosenversicherung durch sein Verhalten gar keinen (monetären) Schaden verursacht. So habe er den Einsatzvertrag mit der C.\_\_\_\_ im Zeitpunkt des Anrufs der B.\_\_\_\_ (10. November 2023) bereits zugesichert gehabt und dieser sei hinsichtlich Auslastung (100 % statt bloss 90 %) sowie Anstellungsbeginn (14. November 2023 statt erst 11. Dezember 2023) auch das bessere Angebot gewesen. Mit Annahme und Antritt der Stelle bei der C.\_\_\_\_ habe er seine Arbeitslosigkeit verkürzt und im November und

Dezember 2023 dank seines Zwischenverdienstes die Arbeitslosenkasse entlastet. Er habe die Beendigung der Arbeitslosigkeit nicht gefährdet, habe doch die Öffentliche Arbeitslosenkasse am 11. März 2024 verfügt, dass der aus dem Arbeitsverhältnis mit der C.\_\_\_\_ resultierende Verdienst kein blosser Zwischenverdienst mehr darstelle und die Arbeitslosigkeit demzufolge als beendet gelte. Er habe sich seit seiner Anmeldung vom 30. August 2023 immer ausreichend um Arbeit bemüht und bereits am 14. November 2023 eine befristete Anstellung eingehen und ab dann ein höheres Einkommen als das Arbeitslosentaggeld erzielen können. Er habe gutgläubig von der Zusicherung ausgehen dürfen, dass der Einsatzvertrag mit der C.\_\_\_\_ verlängert werde und dereinst Aussicht auf eine Festanstellung bestehe. Es sei daher nachvollziehbar und entschuldbar, dass er das Arbeitsverhältnis bei der C.\_\_\_\_ nicht zugunsten des (blossen) Teilzeitpensums bei der B.\_\_\_\_ sofort wieder aufgekündigt habe. Sein Verschulden sei höchstens als leicht zu beurteilen. Insgesamt seien die verfügbaren 34 Einstelltage sowohl in grundsätzlicher als auch in masslicher Hinsicht bundesrechtswidrig (vgl. A.S. 6 ff.).

3.1.3 Die Beschwerdegegnerin macht in ihrer Beschwerdeantwort vom 18. April 2024 ergänzend geltend, der Beschwerdeführer wäre anlässlich des Telefongesprächs vom 10. November 2023 mit der B.\_\_\_\_ verpflichtet gewesen, sich bei dieser nach den Details der Anstellungsbedingungen zu erkundigen und sich an der Stelle interessiert zu zeigen. Stattdessen habe er ihr lediglich kurz und knapp mitgeteilt, dass er keine Anstellung mit einem Arbeitspensum von (bloss) 90 % suche. Gemäss eigener Aussage habe er keine Kenntnis darüber gehabt, wann er die Stelle bei der B.\_\_\_\_ hätte antreten sollen und wieviel er bei dieser verdient hätte. Er habe demnach im Zeitpunkt des Anrufs der B.\_\_\_\_ auch gar nicht wissen können, dass der Einsatzvertrag mit der C.\_\_\_\_ das bessere Angebot gewesen sei. Mit der Verfügung vom 11. März 2024 sei gerade keine Abmeldung von der Arbeitslosenversicherung erfolgt, da es sich auch beim Einsatzvertrag der C.\_\_\_\_ vom 5. Januar 2024 um eine auf maximal drei Monate befristete Tätigkeit gehandelt habe. Der Beschwerdeführer habe sich aktiv gegen eine unbefristete 90%-Anstellung und für eine befristete 70%-Anstellung entschieden, ohne im Voraus bereits gewusst zu haben, dass er teilweise mehr als 70 % arbeiten werde. Hätte er die unbefristete Arbeitsstelle bei der B.\_\_\_\_ angenommen, hätte er sich vollständig von der Arbeitslosenversicherung abmelden können. Im Moment der Ablehnung habe zumindest die Möglichkeit eines Schadens bestanden, was für eine entsprechende Sanktionierung ausreiche. Es stehe überhaupt nicht fest, dass der Beschwerdeführer bereits am 10. November 2023 einen Arbeitsvertrag der C.\_\_\_\_ oder zumindest eine definitive Zusicherung gehabt habe. Es sei «glücklichen Umständen» geschuldet, habe sich im Nachhinein herausgestellt, dass er aufgrund des Verdienstes aus der Temporäranstellung bei der C.\_\_\_\_ vorübergehend keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung mehr habe, und er habe sich im Zeitpunkt der Ablehnung der Arbeitsstelle bei der B.\_\_\_\_ keineswegs darauf verlassen dürfen. Sie (die Beschwerdegegnerin) sei in Würdigung der gesamten Umstände praxisgemäss von 38 Einstelltagen ausgegangen und habe aufgrund des vom Beschwerdeführer erzielten Zwischenverdienstes anschliessend eine Reduktion der Sanktion auf 34 Einstelltage vorgenommen (vgl. A.S. 19 ff.).

3.1.4 Der Beschwerdeführer hält mit Replik vom 10. Mai 2024 daran fest, dass er der Beschwerdegegnerin mit seinem Verhalten keinerlei Schaden zugefügt und auch kein Schadensrisiko in Kauf genommen habe. In der Logistikbranche gebe es mehr Temporär- als Festanstellungen und die Auffassung der Beschwerdegegnerin, wonach Erstere gegenüber Letzteren als «minderwertig» anzusehen seien, sei für Chauffeure nicht gültig. Er arbeite auch gegenwärtig – neu bei D.\_\_\_\_ – noch temporär und habe die Gewissheit, auf dem

Arbeitsmarkt rasch eine neue Temporäransstellung zu finden. Die Arbeitslosenkasse werde dadurch finanziell entlastet, unabhängig davon, ob das Einkommen in einer Temporär- oder Festanstellung erzielt werde. Es sei unzulässig und realitätsfremd, wenn die Beschwerdegegnerin das telefonisch gemachte Stellenangebot der B.\_\_\_\_ höher gewichte als die zuvor von ihm erhaltene telefonische Zusicherung einer Temporäransstellung mit voller Auslastung durch die C.\_\_\_\_. Es liege in der Natur der Sache, dass der Inhalt eines Telefonates nicht belegt werden könne. Die vorab erhaltene mündliche Zusicherung sei jedoch nachträglich in die Realität umgesetzt worden, was Beweis genug dafür sei, dass er sich darauf habe verlassen dürfen (vgl. A.S. 30 f.). 3.2 Strittig und nachfolgend zu prüfen ist somit, ob die Beschwerdegegnerin zu Recht den Beschwerdeführer aufgrund der Nichtannahme einer zumutbaren Arbeitsstelle für 34 Tage in seiner Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenschädigung eingestellt hat.

#### **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 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG, SR 830.1]) 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 versicherte Person, welche Leistungen der Arbeitslosenversicherung beanspruchen will, muss mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist sie verpflichtet, Arbeit zu suchen (Art. 17 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische

Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIG, SR 837.0]), ab der Anmeldung zur Arbeitsvermittlung die Kontrollvorschriften zu befolgen (Art. 17 Abs. 2 AVIG) sowie eine ihr vermittelte zumutbare Arbeit anzunehmen (Art. 17 Abs. 3 Satz 1 AVIG). Dies korrespondiert mit der Schadenminderungspflicht, wonach die versicherte Person grundsätzlich jede Arbeit unverzüglich anzunehmen hat, ausser sie ist unzumutbar (Art. 16 Abs. 1 und Abs. 2 AVIG). Letzteres ist unter anderem dann der Fall, wenn eine Arbeit einen Lohn einbringt, der geringer ist als 70 % des versicherten Verdienstes, es sei denn, die versicherte Person erhalte nach Art. 24 AVIG Kompensationsleistungen (Art. 16 Abs. 2 lit. i AVIG). Die Pflicht zur Annahme einer Arbeit gilt sowohl für Arbeit, welche die Arbeitslosigkeit beendet, als auch für Arbeit, welche einen Zwischenverdienst (d.h. ein Einkommen innerhalb einer Kontrollperiode; Art. 24 Abs. 1 AVIG) ermöglicht (vgl. Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genf 2014, Art. 30 N 60).

5.2 Die versicherte Person ist in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung einzustellen, wenn sie die Kontrollvorschriften oder Weisungen der zuständigen Amtsstelle nicht befolgt, namentlich eine zumutbare Arbeit nicht annimmt (Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG), worunter auch eine selbst gefundene Arbeit oder von Dritten vermittelte resp. angebotene Stellen fallen (Barbara Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 5. Aufl., Zürich 2019, S. 227). Vorsatz ist nicht erforderlich, eine leichte Fahrlässigkeit genügt (Melissa Traber, Die schuldhafte Ablehnung einer zumutbaren Arbeit in der Arbeitslosenversicherung, in: SZS 2022 S. 158 Ziff. 3). Es handelt sich bei Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG um einen Auffangtatbestand, der sämtliche vorwerfbaren Verletzungen der Kontrollvorschriften und Weisungen der zuständigen Amtsstelle erfasst, welche nicht durch einen eigenen Einstellungstatbestand geregelt werden (Dejan Simic, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 AVIG, Zürich 2023, S. 53 Ziff. 3; Urteil des Bundesgerichts 8C\_709/2022 vom 14. September 2023 E. 3.3 mit Hinweisen). Der Einstellungstatbestand der Ablehnung einer zumutbaren Arbeit ist nach der Rechtsprechung nicht nur dann erfüllt, wenn die versicherte Person die Arbeit ausdrücklich ablehnt oder eine nach den Umständen gebotene ausdrückliche Annahmeerklärung unterlässt, sondern auch dann, wenn sie durch ihr Verhalten in Kauf nimmt, dass die Stelle anderweitig besetzt wird. So ist bei den Verhandlungen mit dem künftigen Arbeitgeber klar und eindeutig die Bereitschaft zum Vertragsabschluss zu bekunden, um die Beendigung der Arbeitslosigkeit nicht zu gefährden. Ebenso ist der Tatbestand erfüllt, wenn sich die arbeitslose Person trotz Zuweisung einer Stelle nicht ernsthaft um die Aufnahme von Vertragsverhandlungen bemüht. Mithin erfasst der Tatbestand grundsätzlich jedes Verhalten, welches das Zustandekommen eines Arbeitsvertrags scheitern lässt (vgl. BGE 122 V 34 E. 3b S. 38; Urteile des Bundesgerichts 8C\_24/2021 vom 10. Juni 2021 E. 3.1, 8C\_468/2020 vom 27. Oktober 2020 E. 5.2, 8C\_750/2019 vom 10. Februar 2020 E. 4.1).

5.3 Dass die Sanktion erst bei Verletzung der Schadenminderungspflicht durch die versicherte Person greift, legt die Vermutung nahe, dass die Arbeitslosenversicherung zwingend einen tatsächlichen Schaden für eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung nachzuweisen hat. Der Schaden im arbeitslosenversicherungsrechtlichen Sinne liegt in der Auszahlung der Taggelder, welche ohne das pflichtwidrige Verhalten der versicherten Person mit Wahrscheinlichkeit hätte vermieden oder verkürzt werden können. Das Vorliegen eines Schadens ist aber nur dort eine zentrale Voraussetzung für die Einstellung, wo die versicherte Person eine

vermeidbare Ursache setzt, wie es etwa bei der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit der Fall ist. Bestimmte Verhaltensweisen werden darüber hinaus bereits dann sanktioniert, wenn sie ein Schadensrisiko in sich bergen, also nicht einen tatsächlichen Schaden zur Folge haben. Dieser generalpräventive Schutz der Arbeitslosenversicherung ist insbesondere bei der Ablehnung einer zumutbaren Stelle im Sinne von Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG von Bedeutung, da dort für eine Einstellung kein Schaden vorausgesetzt wird (vgl. Simic, a.a.O., S. 10 Ziff. 3). Da es keinen tatsächlichen Schadensnachweis braucht, setzt eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG auch nicht (zwingend) den Nachweis eines Kausalzusammenhangs zwischen dem Verhalten der versicherten Person einerseits und der Verlängerung der Arbeitslosigkeit, mithin dem (auch) der Arbeitslosenversicherung entstandenen Schaden, andererseits voraus (Urteil des Bundesgerichts 8C\_24/2021 vom 10. Juni 2021 E. 3.1; BGE 141 V 365 E. 2.1 S. 367 mit Hinweisen; SVR 2021 ALV Nr. 5 S. 14, 8C\_468/2020 E. 3.2).

5.4 Wann von einem konkreten Stellenangebot als Grundvoraussetzung für eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG auszugehen ist, ist im Einzelfall zu beurteilen. Ein Stellenangebot muss jedoch so ausgestaltet sein, dass auf dessen Grundlage eine grobe Zumutbarkeitsprüfung erfolgen kann. Dazu müssen in einem ersten Schritt mindestens der Arbeitgeber, die Art der Tätigkeit und der Arbeitsort bestimmbar sein. Schliesslich liegt es in der Natur von Bewerbungsverfahren, dass die Details einer Anstellung (konkreter Lohn, genaue Arbeitszeiten, Stellenantritt etc.) erst im fortgeschrittenen Bewerbungsverfahren zum Thema werden. Sanktioniert wird nebst der Nichtannahme einer Stelle, welche die Arbeitslosigkeit beendet, auch die Ablehnung eines Zwischenverdienstes. Im letzteren Fall kann eine versicherte Person nur so weit sanktioniert werden, als der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung den Anspruch auf Differenzausgleich übersteigt. Gegenstand der Einstellung ist also die Differenz dieser beiden Taggelder (vgl. Simic, a.a.O., S. 48 Ziff. 1.1).

6. Den Akten lässt sich folgender entscheidender Sachverhalt entnehmen:

6.1 Der Beschwerdeführer war zuletzt vollzeitlich als Chauffeur mit einem monatlichen Bruttolohn von CHF 4'700.00 (zzgl. Anteil 13. Monatslohn) bei der E.\_\_\_\_ angestellt (vgl. Akten der Öffentlichen Arbeitslosenkasse [ALK-Akten] S. 132, S. 145 f.). Nach deren Konkurs (vgl. KAST-Akten S. 141 f.) meldete er sich am 29. August bzw. 30. August 2023 beim zuständigen Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) mit einem gewünschten Beschäftigungsgrad von 100 %, der Bereitschaft zur Sonn- und Feiertagsarbeit sowie dem Wunsch nach einer Tätigkeit als Chauffeur oder Produktionsmitarbeiter zur Arbeitsvermittlung an (vgl. KAST-Akten S. 122 ff., S. 146 ff.). Am 9. September 2023 stellte er bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 29. August 2023 (vgl. ALK-Akten S. 151 ff.).

6.2 Am 8. November 2023 übermittelte das zuständige RAV der B.\_\_\_\_ das Kandidatenprofil des Beschwerdeführers zu deren Stellenmeldung «Chauffeur als Mitarbeiter Warenauslieferung 90 %» (vgl. KAST-Akten S. 105 f.).

6.3 Am 8. November sowie am 9. November 2023 bewarb sich der Beschwerdeführer auf zwei anderweitige Vollzeitstellen als «Lagermitarbeiter» bzw. als «Chauffeur Kat. B / Paketzusteller/in» (vgl. Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen für den Monat November 2023; KAST-Akten S. 97 f.).

6.4 Mit E-Mail vom 10. November 2023 setzte die zuständige HR-Fachfrau der B.\_\_\_\_ das zuständige RAV darüber in Kenntnis, dass sie soeben mit dem Beschwerdeführer telefoniert habe. Dieser habe ihr mitgeteilt, dass eine 90%-Anstellung für ihn nicht in Frage komme (vgl. KAST-Akten S. 105).

6.5 Mit Einsatzvertrag Nr. 1300 vom 14. November 2023 vereinbarten die C.\_\_\_\_ und der Beschwerdeführer einen Arbeitseinsatz des Beschwerdeführers als Chauffeur bei der Firma F.\_\_\_\_ mit Einsatzbeginn am 14. November 2023, einer Einsatzdauer von max. drei Monaten und einer durchschnittlichen Arbeitszeit von mind. 70 %. Der Bruttolohn (inkl. Anteil Ferien, Feiertage und 13. Monatslohn) betrug CHF 28.00 pro Stunde, die Kündigungsfrist zwei Arbeitstage während den ersten drei Monaten der ununterbrochenen Anstellung (vgl. KAST-Akten S. 104; ALK-Akten S. 78).

6.6 Mit Stellungnahme vom 17. November 2023 machte der Beschwerdeführer im Rahmen des ihm gewährten rechtlichen Gehörs (vgl. KAST-Akten S. 107) gegenüber dem zuständigen RAV geltend, er habe die B.\_\_\_\_ so verstanden, dass das 90%-Pensum nicht verhandelbar gewesen sei und die Arbeitstage jeweils von Montag bis Sonntag gewesen wären. Längerfristig möchte er eine Anstellung mit einem 100%-Pensum und er habe letzte Woche auch noch ein anderes Stellenangebot bei der C.\_\_\_\_ für einen Einsatz bei der F.\_\_\_\_ hängig gehabt. Ab dem 14. November 2023 habe er nun einen Einsatzvertrag mit Arbeitstagen jeweils von Montag bis Freitag. Mit diesem Vertrag werde ihm ein «Prozentsatz» von mind. 70 % zugesichert. Aufgrund der vielen Bestellungen gehe er jedoch davon aus, dass es genug Arbeit gebe für ein 100%-Pensum. Er sei bei dieser Firma gut gestartet und hoffe, dass der befristete Einsatzvertrag verlängert werden könne (vgl. KAST-Akten S. 103).

6.7 Mit Aktennotiz vom 6. Dezember 2023 zu einem gleichentags mit der zuständigen HR-Fachfrau der B.\_\_\_\_ geführten Telefongespräch hielt die zuständige Juristin der Beschwerdegegnerin fest, es habe sich bei der vom Beschwerdeführer ausgeschlagenen Arbeitsstelle um eine unbefristete Festanstellung mit einem Arbeitspensum von 90 % und mit Arbeitsbeginn am 11. Dezember 2023 gehandelt. Beim Beschwerdeführer wäre die B.\_\_\_\_ ihren Angaben zufolge von einem (monatlichen) Mindestlohn von CHF 4'000.00 bei einem Arbeitspensum von 90 % ausgegangen (vgl. KAST-Akten S. 95 f.).

6.8 Im Dezember 2023 bewarb sich der Beschwerdeführer auf insgesamt vier Vollzeitstellen im Logistik-, Lager- und Zustellbereich (vgl. Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen für den Monat Dezember 2023; KAST-Akten S. 82 f.).

6.9 Am 5. Januar 2024 schlossen die C.\_\_\_\_ und der Beschwerdeführer einen neuen Einsatzvertrag Nr. 1613 betreffend dessen Arbeitseinsatz als Chauffeur bei der F.\_\_\_\_ ab. Als Einsatzbeginn wurde der 2. Januar 2024 vereinbart; die Einsatzdauer betrug erneut max. drei Monate mit einer Kündigungsfrist von zwei Arbeitstagen und der Stundenlohn belief sich unverändert auf CHF 28.00. Neu war einzig, dass dem Beschwerdeführer eine durchschnittliche Arbeitszeit von mind. 80 % zugesichert wurde (vgl. ALK-Akten S. 49).

6.10 Auf der «Bescheinigung über Zwischenverdienst» vom 9. Januar 2024 für den Monat Dezember 2023 vermerkte die C.\_\_\_\_ alsdann, dass der bisherige Einsatzvertrag Nr. 1300 auf den 31. Dezember 2023 aufgekündigt worden sei (vgl. ALK-Akten S. 56 f.).

6.11 In seiner Einsprache vom 22. Januar 2024 führte der Beschwerdeführer aus, die C.\_\_\_\_ habe ihm einen Einsatzvertrag bei der F.\_\_\_\_ in Aussicht gestellt. Konkret sei ihm ein

befristeter Einsatz ab dem 14. November 2023 mit einem Stundenlohn von CHF 28.00 brutto, Arbeitseinsätzen von Montag bis Freitag und einer Auslastung zu 100 % angeboten worden. Darüber hinaus sei ihm in Aussicht gestellt worden, dass er bei anhaltend hoher Arbeitslast mit einer Verlängerung des Einsatzvertrages rechnen könne. Zwar sei die durchschnittliche Arbeitszeit lediglich mit 70 % definiert worden, die C.\_\_\_\_ habe ihm jedoch eine Auslastung mit 100 % angegeben und einen Lohnzuschlag von 25 % bei Einsätzen über 70 % zugesichert. Am 14. November 2023 habe er schliesslich den Einsatzvertrag mit Anstellungsbeginn am 14. November 2023 unterschrieben. Seither arbeite er für den Einsatzbetrieb F.\_\_\_\_ mit einem Arbeitspensum von 100 %, wobei der Einsatzvertrag wie in Aussicht gestellt verlängert worden sei. Es sei unbestritten, dass er von der B.\_\_\_\_ telefonisch ein Stellenangebot über 90 % mit Arbeitseinsätzen von Montag bis Sonntag erhalten habe. Auf Nachfrage sei ihm erklärt worden, dass eine Anstellung zu 100 % nicht möglich sei. Im Zeitpunkt des Telefonats mit der B.\_\_\_\_ vom 10. November 2023 habe bereits ein Konsens über die wesentlichen Vertragsbestandteile mit der C.\_\_\_\_ bestanden und sei der Stellenantritt vom 14. November 2023 unmittelbar bevorzustanden. Aus diesem Grund habe er das Stellenangebot der B.\_\_\_\_ abgelehnt. Weitere Details zur Arbeitsstelle bei der B.\_\_\_\_ wie Lohnhöhe, Beginn und Dauer des Anstellungsverhältnisses hätten ihm im Zeitpunkt des Anrufs nicht vorgelegen. Er bestreite, dass ihm die B.\_\_\_\_ eine unbefristete Festanstellung angeboten habe (vgl. KAST-Akten S. 60 ff.).

6.12 Im Januar 2024 bewarb sich der Beschwerdeführer auf vier anderweitige Vollzeitstellen als Chauffeur bzw. Logistiker (vgl. Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen für den Monat Januar 2024; KAST-Akten S. 52 f.).

6.13 Auf entsprechende Rückfrage der Beschwerdegegnerin hin (vgl. KAST-Akten S. 54 ff.) nahm die zuständige HR-Fachfrau der B.\_\_\_\_ am 2. Februar 2024 wie folgt ergänzend Stellung (vgl. KAST-Akten S. 45 f.):

Sie habe anlässlich des Telefonats vom 10. November 2023 dem Beschwerdeführer zu Beginn mitgeteilt, dass sie seine (Bewerbungs-) Unterlagen vom RAV erhalten habe und eine freie Stelle als Chauffeur mit einem Arbeitspensum von 90 % neu zu besetzen sei. Daraufhin habe ihr der Beschwerdeführer direkt geantwortet, dass eine 90 %-Stelle für ihn nicht in Frage komme. Daher sei es zu keiner Anstellung gekommen. Das Gespräch und dessen Inhalt könne von keiner anderen Person bestätigt werden.

Es habe sich um eine befristete Festanstellung gehandelt. Wenn es zu einer Anstellung gekommen wäre, hätte der monatliche Bruttolohn gestützt auf die persönliche und berufliche Situation des Beschwerdeführers CHF 4'300.00 bis CHF 4'500.00 (exkl. Anteil 13. Monatslohn) bei einem Arbeitspensum von 90 % betragen. Es wäre ein Pensum von 90 % fix garantiert gewesen, Arbeitsbeginn wäre der 11. Dezember 2023 gewesen. Die Stelle sei auf dieses Datum hin nun anderweitig besetzt worden. Sie habe nach dem Telefonat keinen weiteren Kontakt mit dem Beschwerdeführer mehr gehabt. Die möglichen Arbeitstage wären von Montag bis Sonntag gewesen, wobei am Samstag nur von 06.00 Uhr bis 10.00 Uhr bzw. max. bis 11.00 Uhr und mit jeweils einem freien Tag pro Woche am Sonntag oder am Montag. Die Arbeitstage seien dem Beschwerdeführer telefonisch so mitgeteilt worden. Es sei ihm weder telefonisch noch schriftlich ein Lohnangebot unterbreitet worden.

6.14 Mit E-Mail vom 9. Februar 2024 berichtigte die zuständige HR-Fachfrau der B.\_\_\_\_ ihre Rückmeldung vom 2. Februar 2024 gegenüber der Beschwerdegegnerin insofern, als es

sich bei der dem Beschwerdeführer angebotenen Stelle um eine unbefristete Anstellung mit einem Arbeitspensum von 90 % gehandelt habe (vgl. KAST-Akten S. 49).

6.15 Im Februar 2024 reichte der Beschwerdeführer insgesamt vier Bewerbungen im Bereich Transportwesen und Zustelldienste ein (vgl. Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen für den Monat Februar 2024; KAST-Akten S. 33 f.).

6.16 Mit Verfügung vom 11. März 2024 stellte die Öffentliche Arbeitslosenkasse fest, dass der Beschwerdeführer seit dem 2. Januar 2024 in einem finanziell zumutbaren Arbeitsverhältnis mit der C.\_\_\_\_ stehe. Da das damit erzielte Einkommen pro Arbeitstag höher sei als das ihm zustehende Arbeitslosentaggeld pro Kontrolltag, er mithin ab diesem Zeitpunkt keinen Verdienstausschlag (mehr) habe, und das Arbeitsverhältnis überdies mindestens eine ganze Kontrollperiode andauere, bestehe kein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Der Beschwerdeführer habe indessen weiterhin seine Unterlagen vollständig einzureichen, damit sein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung laufend überprüft werden könne (vgl. KAST-Akten S. 6 f.; ALK-Akten S. 33 f.).

6.17 Anlässlich eines Beratungsgesprächs vom 13. März 2024 berichtete der Beschwerdeführer dem zuständigen RAV-Personalberater, dass ihm seine momentane Tätigkeit bei der F.\_\_\_\_ gefalle, es aber nicht sicher sei, ob er von der Firma übernommen werde. Es wurde vereinbart, dass er weiterhin Bewerbungen tätige und im Mai 2024 entschieden werde, ob er von der Arbeitslosenversicherung abgemeldet werde (vgl. Verlaufsprotokoll; KAST-Akten S. 1).

6.18 Nach Angaben der C.\_\_\_\_ kündigte der Beschwerdeführer den Einsatzvertrag Nr. 1613 am 25. März 2024 auf den 4. April 2024, da er eine neue Stelle gefunden habe (vgl. Bescheinigung über Zwischenverdienst für den Monat März 2024 vom 8. April 2024; ALK-Akten S. 4 f.).

## **E. 7.1**

7.1.1 Nach Lage der Akten ist unbestritten, dass die zuständige HR-Fachfrau der B.\_\_\_\_ nach erfolgter Zuweisung von dessen Kandidatenprofil (vgl. E. II. 6.2 hiervor) mit dem Beschwerdeführer am 10. November 2023 telefonischen Kontakt aufnahm und ihm ein Stellenangebot als Chauffeur mit einem Arbeitspensum von 90 % unterbreitete, wobei sie ihm auch die möglichen Arbeitstage aufzeigte (vgl. E. II. 6.6, E. II. 6.11, E. II. 6.13 hiervor). Ebenfalls als überwiegend wahrscheinlich erstellt zu gelten hat, dass der Beschwerdeführer sogleich den Einwand vorbrachte, ein Arbeitspensum von bloss 90 % komme für ihn nicht in Frage (vgl. E. II. 6.4, E. II. 6.13 hiervor). Im weiteren Verlauf sagte er dann sogar aus, er habe die angebotene Stelle (ausdrücklich) «abgelehnt» (vgl. KAST-Akten S. 63; E. II. 6.11 hiervor). Der Beschwerdeführer bekundete mithin bereits zu Beginn des Gesprächs sehr deutlich seine fehlende Bereitschaft zum Vertragsabschluss und musste damit rechnen und nahm auch in Kauf, dass die zuständige HR-Fachfrau der B.\_\_\_\_ das Telefongespräch vorzeitig beenden würde, was ja dann letztlich auch genauso eintrat. Soweit der Beschwerdeführer beanstandet, ihm sei anlässlich des (kurzen) Telefonats weder der Lohn noch Beginn und Dauer des Anstellungsverhältnisses mitgeteilt worden (vgl. E. II. 6.11 hiervor), ist ihm entgegenzuhalten, dass er sich das durch sein bereits zu Beginn des Gesprächs geäußerte Desinteresse an der angebotenen Arbeitsstelle selber zuzuschreiben hatte und solche Vertragsdetails ohnehin noch nicht zwingend Gegenstand eines Erstgesprächs sein müssen (vgl. E. II. 5.4 hiervor). Bei den Verhandlungen mit einem (potenziellen) künftigen Arbeitgeber ist klar und eindeutig die Bereitschaft zum

Vertragsabschluss zu bekunden, um die Beendigung der Arbeitslosigkeit nicht zu gefährden. Mit seinem Verhalten anlässlich des Erstkontakts mit der B.\_\_\_\_ vereitelte der Beschwerdeführer somit in Missachtung seiner Schadenminderungspflicht die Chance der angebotenen Anstellung (vgl. E. II. 5.2 hiervor).

7.1.2 Bei der von der B.\_\_\_\_ neu zu besetzenden Arbeitsstelle handelte es sich um eine unbefristete Festanstellung mit Arbeitsbeginn am 11. Dezember 2023 (vgl. E. II. 6.7, E. II. 6.13, E. II. 6.14 hiervor). Selbst wenn für diese Tätigkeit ■ so auch die Beschwerdegegnerin (vgl. A.S. 4) ■ zugunsten des Beschwerdeführers und entgegen einer späteren (höheren) Lohnbeurteilung (vgl. E. II. 6.13 hiervor) von einem offerierten (monatlichen) Mindestlohn von CHF 4'000.00 brutto auszugehen wäre (vgl. E. II. 6.7 hiervor), wäre das so erzielte Einkommen wesentlich höher ausgefallen als 70 % des versicherten Verdienstes von CHF 5'092.00 (Tagesverdienst von CHF 184.35 gegenüber einem versicherten Taggeld von CHF 164.25; vgl. ALK-Akten S. 65, S. 87) und eine Stellenzusage somit lohnmässig ohne weiteres zumutbar gewesen (vgl. E. II. 5.1 hiervor). Anlässlich seiner Anmeldung zur Arbeitsvermittlung äusserte der Beschwerdeführer überdies seine Bereitschaft zu Sonn- und Feiertagsarbeit (vgl. E. II. 6.1 hiervor), so dass auch Arbeitseinsätze am Samstag und gelegentlich am Sonntag (vgl. E. II. 6.13 hiervor) zumutbar gewesen wären. Da anderweitige Unzumutbarkeitsgründe nach Art. 16 Abs. 2 AVIG weder geltend gemacht werden noch ersichtlich sind, erwies sich die von der B.\_\_\_\_ angebotene Arbeitsstelle demnach insgesamt auch als zumutbar.

### **E. 7.1.2**

Bei der von der B.\_\_\_\_ neu zu besetzenden Arbeitsstelle handelte es sich um eine unbefristete Festanstellung mit Arbeitsbeginn am 11. Dezember 2023 (vgl. E. II. 6.7, E. II. 6.13, E. II. 6.14 hiervor). Selbst wenn für diese Tätigkeit – so auch die Beschwerdegegnerin (vgl. A.S. 4) – zugunsten des Beschwerdeführers und entgegen einer späteren (höheren) Lohnbeurteilung (vgl. E. II. 6.13 hiervor) von einem offerierten (monatlichen) Mindestlohn von CHF 4'000.00 brutto auszugehen wäre (vgl. E. II. 6.7 hiervor), wäre das so erzielte Einkommen wesentlich höher ausgefallen als 70 % des versicherten Verdienstes von CHF 5'092.00 (Tagesverdienst von CHF 184.35 gegenüber einem versicherten Taggeld von CHF 164.25; vgl. ALK-Akten S. 65, S. 87) und eine Stellenzusage somit lohnmässig ohne weiteres zumutbar gewesen (vgl. E. II. 5.1 hiervor). Anlässlich seiner Anmeldung zur Arbeitsvermittlung äusserte der Beschwerdeführer überdies seine Bereitschaft zu Sonn- und Feiertagsarbeit (vgl. E. II. 6.1 hiervor), so dass auch Arbeitseinsätze am Samstag und gelegentlich am Sonntag (vgl. E. II. 6.13 hiervor) zumutbar gewesen wären. Da anderweitige Unzumutbarkeitsgründe nach Art. 16 Abs. 2 AVIG weder geltend gemacht werden noch ersichtlich sind, erwies sich die von der B.\_\_\_\_ angebotene Arbeitsstelle demnach insgesamt auch als zumutbar.

### **E. 7.2**

7.2.1 Der Beschwerdeführer schloss mit dem Stellenvermittler C.\_\_\_\_ am 14. November 2023 einen auf max. drei Monate befristeter, innerhalb von zwei Arbeitstagen kündbarer Einsatzvertrag ab, welcher einen Arbeitseinsatz als Chauffeur bei der F.\_\_\_\_ mit Arbeitsbeginn am 14. November 2023 und einem garantierten durchschnittlichen Arbeitspensum von mind. 70 % vorsah (vgl. E. II. 6.5 hiervor). Diesen löste die C.\_\_\_\_ daraufhin bereits per 31. Dezember 2023 wieder auf (vgl. E. II. 6.10 hiervor), um mit dem Beschwerdeführer am 5. Januar 2024 ■ mit bis auf ein neu garantiertes durchschnittliches

Arbeitspensum von mind. 80 % unveränderten Vertragsbedingungen ■ einen neuen Einsatzvertrag mit Einsatzbeginn am 2. Januar 2024 abzuschliessen (vgl. E. II. 6.9 hiervor). Der Beschwerdeführer macht wiederholt geltend, ihm sei (mündlich) eine Auslastung von 100 % zugesichert und es sei ihm eine Verlängerung des Einsatzes bzw. sogar eine Festanstellung in Aussicht gestellt worden (vgl. A.S. 14, 31; E. II. 6.11 hiervor). Wenn dem tatsächlich so gewesen wäre, ist jedoch nicht einsichtig, weshalb diese (angeblichen) Zusicherungen nicht bereits im Einsatzvertrag schriftlich festgehalten wurden. Die Kündigung des bisherigen Einsatzvertrages per 31. Dezember 2023 sowie die Neuanstellung des Beschwerdeführers per 2. Januar 2024 nach kurzzeitigem Anstellungsunterbruch lassen sogar darauf schliessen, dass die C.\_\_\_\_ auch später lediglich eine Auslastung von 80 % zusichern und die sehr flexible Kündigungsmöglichkeit (Kündigungsfrist von zwei Arbeitstagen während den ersten drei Monaten der ununterbrochenen Anstellung; vgl. ALK-Akten S. 78, S. 49) noch auf längere Sicht so beibehalten wollte. Dass etwa eine unbefristete Anstellung von Beginn weg allein von der Eignung des Beschwerdeführers abhängig gemacht werden sollte, die Befristung gleichsam die Funktion einer Probezeit erfüllt hätte, wird vom Beschwerdeführer zu Recht nicht behauptet und ergibt sich auch nicht aus den vorliegenden Akten. Darüber hinaus führte der Beschwerdeführer in seiner Stellungnahme vom 17. November 2023 lediglich aus, dass er aufgrund der vielen Bestellungen von einer vollen Auslastung «ausgehe» und auf eine Verlängerung des befristeten Einsatzvertrages «hoffe» (vgl. KAST-Akten S. 103; E. II. 6.6 hiervor). Damit ist aber nicht mehr nachgewiesen als die blosse Möglichkeit einer vollen Auslastung sowie einer Vertragsverlängerung bzw. einer Festanstellung. Es muss also davon ausgegangen werden, dass der Beschwerdeführer durch den Vertragsabschluss mit der C.\_\_\_\_ ■ im Gegensatz zu der ihm ebenfalls angebotenen unbefristeten 90%-Festanstellung bei der B.\_\_\_\_ (vgl. E. II. 7.1.2 hiervor) ■ das Risiko einging, lediglich zu 70 % ausgelastet zu sein und nach Ablauf der Befristung oder bereits früher und dann sehr kurzfristig erneut stellenlos zu werden. Unter diesem Aspekt ist die Einstellung in der Anspruchsberechtigung durch den zulässigen Zweck einer vorbeugenden Verhaltenssteuerung zur Minderung des zukünftigen Schadensrisikos ebenfalls abgedeckt. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass er in der Folge in den beiden (einzigen durchgearbeiteten) Monaten Februar und März 2024 insgesamt gut ausgelastet war (mehr als 90 % bzw. mehr als 80 %; vgl. ALK-Akten S. 36, S. 4), bis anfangs April 2024 angestellt blieb und von sich aus zwecks Antritts einer neuen Arbeitsstelle kündigte (vgl. E. II. 6.18 hiervor), so dass sich zumindest das oben beschriebene Risiko letztlich nicht verwirklichte, ist doch der Einstellungsgrund der Ablehnung einer zumutbaren Arbeitsstelle nicht bloss dann erfüllt, wenn das fragliche Verhalten die natürliche und adäquate Ursache eines effektiven Schadens bildete (vgl. E. II. 5.3 hiervor).

7.2.2 Soweit der Beschwerdeführer weiter vorbringt, er habe im Zeitpunkt des Telefonanrufs der B.\_\_\_\_ (10. November 2023) den Arbeitsvertrag mit der C.\_\_\_\_ bereits auf sicher gehabt (vgl. A.S. 11, 31) und es hätte bereits eine (mündliche) Einigung über die wesentlichen Vertragsbestandteile vorgelegen (vgl. E. II. 6.11 hiervor), kann ihm ebenfalls nicht gefolgt werden: So sprach er noch in seiner Stellungnahme vom 17. November 2023 lediglich davon, letzte Woche ein Stellenangebot der C.\_\_\_\_ für einen Einsatz bei der F.\_\_\_\_ «pendent» gehabt zu haben (vgl. KAST-Akten S. 103; E. II. 6.6 hiervor) und unterzeichnete er den Einsatzvertrag mit der C.\_\_\_\_ erst am 14. November 2023 mit Arbeitsbeginn per sofort (vgl. E. II. 6.5 hiervor). Ausserdem bewarb er sich noch am 8. November und am 9. November 2023 auf zwei andere (Vollzeit-) Stellen (vgl. E. II. 6.3 hiervor). Ebenso

wenig konnte der Beschwerdeführer ■ wie die Beschwerdegegnerin zu Recht einwendet (vgl. A.S. 22) ■ im Zeitpunkt des Stellenangebots der B.\_\_\_\_ bereits wissen, dass das Stellenangebot der C.\_\_\_\_ (angeblich) das bessere sein würde (vgl. A.S. 11), hatte ihm doch die B.\_\_\_\_ nach seinen Angaben die konkreten Anstellungsbedingungen wie Lohn, Stellenantritt und Anstellungsdauer gar nicht mitgeteilt (vgl. E. II. 6.11 hiervor) und konnte ihm auch die C.\_\_\_\_ kein Arbeitspensum von 100 % (verbindlich) zusichern. Er durfte mithin auch aus diesen Gründen am 10. November 2023 das Stellenangebot der B.\_\_\_\_ nicht ohne weiteres ausschlagen.

7.3 Zwar entlastete der Beschwerdeführer dank seiner selbst gefundenen temporären Anstellung bei der C.\_\_\_\_ die Arbeitslosenkasse bereits ab dem 14. November 2023, erzielte jedoch ein Einkommen, welches wegen seines zu geringen Umfangs lediglich einen Zwischenverdienst darstellte (November 2023: Einkommen von CHF 3'206.45 [brutto, exkl. Anteil Ferienentschädigung; vgl. ALK-Akten S. 66] gegenüber einem Arbeitslosenentschädigungsanspruch von CHF 3'613.70 [ohne Einstelltag; vgl. ALK-Akten S. 65]; Dezember 2023: Einkommen von CHF 3'118.85 [brutto, exkl. Anteil Ferienentschädigung; vgl. ALK-Akten S. 56] gegenüber einem Arbeitslosenentschädigungsanspruch von CHF 3'449.40 [ohne Einstelltag; vgl. ALK-Akten S. 54]). Eine versicherte Person gilt jedoch bei Annahme und Ausübung einer zumutbaren Zwischenverdiensttätigkeit weiterhin als arbeitslos, da sie im Rahmen von Art. 24 Abs. 3 AVIG Anspruch auf Ausgleich der Differenz zwischen dem versicherten Verdienst und dem Zwischenverdienst hat (Urteil des Bundesgerichts C 134/06 vom 19. September 2006 E. 2.2.2). Frühestens ab Januar 2024 erzielte er alsdann mit seiner Arbeitstätigkeit bei der C.\_\_\_\_ gemäss Verfügung der Öffentlichen Arbeitslosenkasse vom 11. März 2024 auch dank eines garantierten Arbeitspensums von neu 80 % (vgl. E. II. 6.9 hiervor) während mindestens einer ganzen Kontrollperiode einen Tagesverdienst (CHF 174.79), welcher höher ausfiel als das ihm zustehende Arbeitslosentaggeld (CHF 164.25; vgl. ALK-Akten S. 33 f.; E. II. 6.16 hiervor), so dass dieser nicht mehr als Zwischenverdienst angerechnet werden durfte und der Beschwerdeführer (zumindest vorübergehend) nicht länger als arbeitslos galt (vgl. AVIG-Praxis ALE Rz. C139, in der ab 1. Januar 2024 geltenden Fassung). Hätte er hingegen die Arbeitsstelle bei der B.\_\_\_\_ nach erfolgreichem durchlaufenem Bewerbungsprozess per 11. Dezember 2023 antreten können, hätte er vom 14. November 2023 bis am 10. Dezember 2023 bei der C.\_\_\_\_ im Zwischenverdienst arbeiten und sich anschliessend endgültig von der Arbeitslosenversicherung abmelden können, da er mit der neu unbefristeten Festanstellung bei der B.\_\_\_\_ ab dem 11. Dezember 2023 ein höheres Einkommen als die ihm zustehende Arbeitslosenentschädigung erzielt hätte (vgl. E. II. 7.1.2 hiervor). Daran ändert auch nichts, dass die von der B.\_\_\_\_ angebotene Arbeitsstelle lediglich ein Arbeitspensum von 90 % vorsah, während der Beschwerdeführer eine Vollzeitbeschäftigung anstrebte. Diese nach Art. 16 AVIG, namentlich lohnmassig, zumutbare Anstellung (vgl. E. II. 7.1.2 hiervor) hätte seine Arbeitslosigkeit beendet (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_652/2015 vom 17. Mai 2016 E. 6.1.3 mit weiteren Hinweisen) und er hätte anschliessend ■ wie die Beschwerdegegnerin zu Recht anführt (vgl. A.S. 5) ■ aus einem unbefristeten Arbeitsverhältnis heraus und ohne Unterstützung durch die Arbeitslosenversicherung allenfalls seine Suche nach einer Arbeitsstelle mit einem Beschäftigungsgrad von 100 % weiterführen können. Der Arbeitslosenversicherung ist mithin entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers (vgl. A.S. 11, 31) aufgrund seines Vorgehens sehr wohl auch ein vermeidbarer effektiver Schaden entstanden, indem er nicht bereits (endgültig) per

11. Dezember 2023, sondern frühestens ab Januar 2024 (zumindest vorübergehend) seine Arbeitslosigkeit beenden konnte und nicht mehr länger Anspruch auf Arbeitslosentaggelder hatte. Auch in dieser Hinsicht ist somit eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung angezeigt.

7.4 Zusammenfassend hat der Beschwerdeführer demnach den Einstellungsstatbestand nach Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG (Nichtannahme einer zumutbaren Arbeit) erfüllt und die Beschwerdegegnerin ihn folglich zu Recht in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung eingestellt.

## **E. 8**

8.1 Die Dauer der Einstellung in der Anspruchsberechtigung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG), wobei nach Art. 45 Abs. 3 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV, SR 837.02) folgende Abstufung gilt:

8.2 Die Ablehnung einer zumutbaren Arbeitsstelle ohne entschuldbaren Grund ist nach Art. 30 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 45 Abs. 4 lit. b AVIV in der Regel als schweres Verschulden zu qualifizieren und demnach mit einer Einstellungsdauer von 31 ■ 60 Tagen zu sanktionieren (Art. 45 Abs. 3 lit. c AVIV). Liegen besondere Umstände im Einzelfall vor, kann dieser Rahmen unterschritten werden. Vorausgesetzt ist dabei ein entschuldbarer Grund, der ■ ohne zur Unzumutbarkeit zu führen ■ das Verschulden als lediglich mittelschwer oder leicht erscheinen lässt. Dieser kann die subjektive Situation der betroffenen Person (etwa gesundheitliche Probleme, familiäre Situation, Religionszugehörigkeit) oder eine objektive Gegebenheit (z.B. die Befristung der Stelle) beschlagen (BGE 130 V 125 E. 3.5 S. 130 f.; Urteil des Bundesgerichts 8C\_24/2021 vom 10. Juni 2021 E. 3.2.1; siehe auch AVIG-Praxis ALE Rz. D72 f.). Die Festlegung der Einstellungsdauer bildet einen Ermessensentscheid (vgl. Urteile des Bundesgerichts 8C\_297/2022 vom 15. Februar 2023 E. 3.3, 8C\_257/2014 vom 10. Juni 2014 E. 3.2). Bei dessen Überprüfung darf das Sozialversicherungsgericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund an die Stelle desjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich somit auf Gegebenheiten stützen können, welche seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (vgl. BGE 126 V 75 E. 6 S. 81; siehe auch Boris Rubin, a.a.O., Art. 30 N 110).

8.3 Die Beschwerdegegnerin ordnete das Verhalten des Beschwerdeführers in einem ersten Schritt als schweres Verschulden ein und ermittelte alsdann ■ wohl ausgehend vom (für das Versicherungsgericht als blosser Verwaltungsweisung unverbindlichen [vgl. BGE 148 V 144 E. 3.1.3 S. 147]) Einstellraster von 31 ■ 45 Einstelltagen bei erstmaliger Ablehnung einer zumutbaren unbefristeten Stelle nach Rz. D79 der AVIG-Praxis ALE (2.B, 1) ■ einen Mittelwert von 38 Einstelltagen. In einem weiteren Schritt reduzierte sie schliesslich das Einstellmass von 38 auf 34 Einstelltage, da der Beschwerdeführer mit seinem Zwischenverdienst Arbeitsbereitschaft gezeigt und die Arbeitslosenkasse entlastet habe (vgl. A.S. 4, 25). Mit diesem Einstellmass wird jedoch nach Auffassung des Versicherungsgerichts den besonderen Begleitumständen des konkreten Einzelfalls zu wenig Rechnung getragen und es rechtfertigt sich vorliegend, rechtsprechungsgemäss von der Vorgabe von Art. 45 Abs. 4 AVIV abzuweichen: Der Beschwerdeführer lehnte zwar eine ihm zumutbare unbefristete Festanstellung bei der B. \_\_\_ ab (vgl. E. II. 7.1 hiervor). Zugleich gilt es aber auch zu berücksichtigen, dass er (stattdessen) bereits vier Tage später

einen Zwischenverdienst bei der C.\_\_\_\_ aufnahm, welcher früher einsetzte (14. November 2023) als der Stellenantritt bei der B.\_\_\_\_ möglich gewesen wäre (11. Dezember 2023) und mit welchem er die Arbeitslosenkasse erheblich entlastete. Was den zusätzlich entstandenen effektiven Schaden anbelangt, hätte er mit einer Anstellung bei der B.\_\_\_\_ seine Arbeitslosigkeit lediglich etwas früher, d.h. ab dem 11. Dezember 2023 statt erst ab Januar 2024, beenden können (vgl. E. II. 7.3 hiervor). Hinsichtlich des mit Abschluss des befristeten Einsatzvertrages mit der C.\_\_\_\_ eingegangenen Risikos einer späteren erneuten Stellenlosigkeit kann dem Beschwerdeführer immerhin zugutegehalten werden, dass zumindest die Möglichkeit einer Verlängerung dieses Anstellungsverhältnisses bestand (vgl. E. II. 7.2 hiervor). In Würdigung all dieser Gesichtspunkte erscheint es demnach als angezeigt, abweichend vom Regelfall das Verschulden bloss als mittelschwer einzustufen und auf insgesamt 23 Einstelltage (mittlerer Bereich des Einstellrahmens von 16 ■ 30 Tage nach Art. 45 Abs. 3 lit. b AVIV) statt der verfügbaren 34 Einstelltage zu erkennen (in diesem Sinne vergleichbar: Urteil des Bundesgerichts C 134/06 vom 19. September 2006 E. 3.2). Weitere Milderungsgründe sind keine ersichtlich. Dem Beschwerdeführer sind mithin 23 Einstelltage aufzuerlegen.

9. Gestützt auf vorstehende Erwägungen ist der angefochtene Einspracheentscheid vom 12. Februar 2024 demzufolge in teilweiser Gutheissung der Beschwerde aufzuheben und der Beschwerdeführer ab dem 15. November 2023 für 23 Tage in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung einzustellen.

10. Der Beschwerdeführer macht sowohl für die ihm im Beschwerdeverfahren als auch für die ihm im Einspracheverfahren entstandenen Kosten eine angemessene Parteientschädigung geltend (vgl. A.S. 15; siehe auch Kostennote vom 30. Mai 2024 [A.S. 35 f.]).

10.1

10.1.1 Nach Art. 52 Abs. 3 ATSG werden im Einspracheverfahren Parteientschädigungen in der Regel nicht ausgerichtet. Die neuere bundesgerichtliche Rechtsprechung hat festgelegt, dass ■ ausserhalb der unentgeltlichen Vertretung ■ im Einspracheverfahren kein Anspruch auf eine Parteientschädigung besteht. Die Zusprechung einer solchen lässt sich also weder aus allgemeinen Rechtsgrundsätzen noch aus den Verfahrensgarantien der Bundesverfassung ableiten. Im Einspracheverfahren gemäss Art. 52 ATSG kann die Ausrichtung einer Parteientschädigung nur dann als geboten betrachtet werden, wenn die betreffende Person im Falle des Unterliegens die unentgeltliche Vertretung hätte beanspruchen können (UeliKieser, ATSG-Kommentar, 4. Aufl., Zürich 2020, Art. 52 N. 82 und N. 85; Urteile des Bundesgerichts 9C\_877/2017 vom 28. Mai 2018 E. 8.2, 8C\_408/2022 vom 7. Oktober 2022 E. 5.2).

10.1.2 Rechtsprechungsgemäss besteht im Einspracheverfahren, das Elemente eines streitigen Verfahrens aufweist, ein Anspruch auf unentgeltliche Verbeiständung, soweit die Voraussetzungen der Bedürftigkeit der Partei, der fehlenden Aussichtslosigkeit der Rechtsbegehren und der sachlichen Gebotenheit im konkreten Falle erfüllt sind. Hinsichtlich der sachlichen Gebotenheit der unentgeltlichen anwaltlichen Verbeiständung im Einspracheverfahren sind die Umstände des Einzelfalls, die Eigenheiten der anwendbaren Verfahrensvorschriften sowie die Besonderheiten des jeweiligen Verfahrens zu berücksichtigen. Dabei fallen neben der Komplexität der Rechtsfragen und der Unübersichtlichkeit des Sachverhalts auch in der Person des Betroffenen liegende Gründe

in Betracht, wie etwa seine Fähigkeit, sich im Verfahren zu Recht zu finden. Falls ein besonders starker Eingriff in die Rechtsstellung des Bedürftigen droht, ist die Verbeiständung grundsätzlich geboten, andernfalls bloss, wenn zur relevanten Schwere des Falls besondere tatsächliche oder rechtliche Schwierigkeiten hinzukommen, denen der Gesuchsteller auf sich alleine gestellt nicht gewachsen ist. Die sachliche Notwendigkeit wird nicht allein dadurch ausgeschlossen, dass das in Frage stehende Verfahren von der Offizialmaxime oder dem Untersuchungsgrundsatz beherrscht wird, die Behörde also gehalten ist, an der Ermittlung des rechtserheblichen Sachverhalts mitzuwirken. Die Offizialmaxime rechtfertigt es jedoch, an die Voraussetzungen, unter denen eine anwaltliche Verbeiständung sachlich geboten ist, einen strengen Massstab anzulegen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_472/2019 vom 20. November 2019 E. 6.1 mit Hinweisen).

10.1.3 Vorliegend hat der anwaltlich vertretene Beschwerdeführer im Einspracheverfahren kein Gesuch um Gewährung der unentgeltlichen Verbeiständung eingereicht, womit bei einem (teilweisen) Obsiegen kein Anspruch auf Ausrichtung einer Parteientschädigung besteht. Dessen ungeachtet stellten sich für ihn mit der Verfügung vom 7. Dezember 2023 (KAST-Akten S. 92 ff.) keine schwierigen rechtlichen oder tatsächlichen Fragen und er wäre durchaus in der Lage gewesen, seinen Standpunkt auch ohne anwaltliche Vertretung darzulegen. Das vorliegende Verfahren erreicht keine solche Komplexität, die eine Verbeiständung bereits im Einspracheverfahren gerechtfertigt hätte, womit die Voraussetzungen der unentgeltlichen Rechtspflege im Verfahren vor der Beschwerdegegnerin vom Beschwerdeführer ohnehin nicht erfüllt gewesen wären. Die Beschwerdegegnerin hat ihm demnach zu Recht ■ nicht nur aufgrund seines Unterliegens ■ keine Parteientschädigung ausgerichtet (vgl. A.S. 5). An diesem Ergebnis ändert sich auch mit der teilweisen Gutheissung der Beschwerde und Aufhebung des Einspracheentscheides vom 12. Februar 2024 nichts. Die in der Kostennote vom 30. Mai 2024 (auch) aufgeführten Aufwendungen im Zusammenhang mit dem Einspracheverfahren (vgl. A.S. 35 f.) sind somit von der Beschwerdegegnerin nicht zu vergüten.

## 10.2

10.2.1 Gemäss Art. 61 lit. g ATSG hat die im kantonalen Beschwerdeverfahren obsiegende beschwerdeführende Person Anspruch auf Ersatz der Parteikosten; diese werden vom Versicherungsgericht festgesetzt und ohne Rücksicht auf den Streitwert nach der Bedeutung der Streitsache und der Schwierigkeit des Prozesses bemessen. Bei teilweisem Obsiegen ist die Parteientschädigung insoweit zu reduzieren, als das Rechtsbegehren, das über die Gutheissung hinausgeht, den Prozessaufwand erhöht hat (vgl. Urteil des Bundesgerichts 9C\_995/2012 vom 17. Januar 2013 E. 3 mit Hinweisen).

10.2.2 Der Beschwerdeführer obsiegt vorliegend im Ergebnis insofern teilweise, als das Einstellmass von 34 auf 23 Einstelltage herabzusetzen ist. Soweit er jedoch die Erfüllung des Einstellungstatbestandes nach Art. 30 Abs. 1 lit. d AVIG als solche in Abrede stellt, dringt er nicht durch. Überdies unterliegt er insofern, als er im Einspracheverfahren die Ausrichtung einer Parteientschädigung beantragt. Diese Rechtsbegehren haben den Prozessaufwand insgesamt erhöht. Es rechtfertigt sich daher, ihm zulasten der Beschwerdegegnerin (lediglich) eine auf einen Drittel reduzierte Parteientschädigung zuzusprechen.

10.2.3 Gemäss Kostennote vom 30. Mai 2024 (vgl. A.S. 35 f.) werden für das Beschwerdeverfahren ein Aufwand von insgesamt 10,02 Stunden zu einem Stundenansatz

von CHF 280.00 sowie Auslagen von insgesamt CHF 132.00, wovon überschlagsmässig zwei Drittel auf das Beschwerdeverfahren entfallen (CHF 88.00), geltend gemacht, was angemessen erscheint. Zuzüglich der Mehrwertsteuer von 8,1 % resultiert eine volle Parteienschädigung von CHF 3'128.00. Davon hat die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer einen Drittel, ausmachend CHF 1'042.65, als Parteienschädigung zu bezahlen.

11. 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. fbisATSG).

Demnach wird erkannt:

4. 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.