

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2018.00337

vom 14. Januar 2020

ZH Sozialversicherungsgericht, 2020-01-14, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2018.00337

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2018.00337 du 14 janvier 2020

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2018.00337 del 14 gennaio 2020

Erwägungen

E. 1

Der 1963 geborene X.____ arbeitete vor Eintritt der Arbeitslosigkeit seit dem 1. Dezember 2013 bei der Genossenschaft Y.____ als Produktionsmitarbeiter, ehe die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis am 19. Januar 2018 per 31. März 2018 kündigte (Arbeitgeberbescheinigung, Urk. 8/10 und Kündigung, Urk. 8/12). Am 1. März 2018 meldete sich der Versicherte beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung (Anmeldebestätigung vom 1. März 2018, Urk. 8/1) und beantragte am 10. April 2018 Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. April 2018 (Urk. 8/3). Nachdem die Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich (ALK) von der Genossenschaft Y.____ eine Stellungnahme zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses eingeholt hatte (Stellungnahme vom 22. Mai 2018, Urk. 8/20) und sich der Versicherte hierzu hatte vernehmen lassen (Stellungnahme vom 7. Juni 2018, Urk. 8/24), stellte die ALK den Versicherten mit Verfügung vom 20. Juni 2018 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit mit Wirkung ab dem 1. April 2018 für die Dauer von 36 Tagen in der Anspruchsberechtigung ein (Urk. 8/25). Die Klage gegen den Versicherten am 16. Juli 2018 erhoben und durch Rechtsanwalt Bernhard Zollinger am 18. Juli 2018 ergänzte Einsprache (Urk. 8/34 und 8/36) wies die ALK mit Einspracheentscheid vom 19. Oktober 2018 (Urk. 2 [= Urk. 8/53]) ab.

E. 1.1

Da der Streitwert Fr. 20'000.-- nicht übersteigt, fällt die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zuständigkeit (§ 11 Abs. 1 des Gesetzes über das Sozialversicherungsgericht [GSVGer]).

E. 1.2

Nach Art. 30 Abs. 1 lit.

a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG)

ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Die Arbeitslosigkeit gilt namentlich dann als selbstverschuldet, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat (Art. 44 Abs. 1 lit.

a der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV]).

E. 1.3

Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV setzt keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 beziehungsweise Art. 346 Abs. 2 des Obligationenrechts (OR) voraus. Es genügt, dass das allgemeine Verhalten der versicherten Person Anlass zur Kündigung beziehungsweise Entlassung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben. Mithin gehören dazu auch charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, die den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin für den Betrieb als untragbar erscheinen lassen. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung kann jedoch nur verfügt werden, wenn das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststeht (BGE 112 V 242 E. 1 und Urteil des Bundesgerichts 8C_582/2014 vom 12. Januar 2015 E. 4, je mit weiteren Hinweisen).

Das vorwerfbare Verhalten muss zudem nach Art. 20 lit. b des Übereinkommens Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (SR 0.822.726.8) vorsätzlich erfolgt sein, wobei Eventualvorsatz genügt (vgl. BGE 124 V 234 E. 3b, welche Rechtsprechung gemäss Urteil des Bundesgerichts C 53/00 vom 17. Oktober 2000 E. 3b auch im Bereich von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV anwendbar ist). Eventualvorsatz ist gegeben, wenn die betroffene Person wissen konnte und musste, dass sie durch ihr Verhalten womöglich eine Kündigung bewirkt, und sie eine solche dennoch in Kauf nimmt (Urteile des Bundesgerichts 8C_466/2007 vom 19. November 2007 E. 3.1 und 8C_326/2014 vom 14. August 2014 E. 2, je mit Hinweisen).

Bei Differenzen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten darf nicht ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin geschlossen werden, wenn der Arbeitgeber nur unbestimmte Gründe geltend zu machen vermag, für welche er keine Beweise anführen kann (BGE 112 V 242 E. 1 mit Hinweisen; zum Ganzen vgl. auch Barbara Kupfer Bucher, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung, 4. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2013, S. 161 ff., und Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], 3. Auflage, Basel 2015, S. 2515 Rz 837).

E. 1.4

Der erstinstanzliche Sozialversicherungsprozess ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht (Art. 61 lit. c des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG]). Danach hat das Gericht von Amtes wegen für die richtige und vollständige Abklärung des rechtserheblichen Sachverhaltes zu sorgen. Dieser Grundsatz gilt indessen nicht uneingeschränkt; er findet sein Korrelat in den Mitwirkungspflichten der Parteien (BGE 125 V 193 E. 2, 122 V 157 E. 1a, vgl. BGE 130 I 180 E. 3.2).

Der Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne einer Beweisführungslast begriffsnotwendig aus. Im Sozialversicherungsprozess tragen mithin die Parteien in der Regel eine Beweislast nur insofern, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheidung zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesengebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. 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 (BGE 117 V 261 E. 3b). 2.

E. 2

Dagegen liess der Versicherte am 19. November 2018 Beschwerde erheben und beantragen, es seien keine Einstelltage zu verhängen, eventualiter sei die Dauer der Einstellung zu reduzieren und subeventualiter sei die Sache zur weiteren Abklärung zurückzuweisen. In prozessualer Hinsicht beantragte der Beschwerdeführer die

Gewährung der unentgeltlichen

Rechtspflege (Urk. 1 S. 2). Die Beschwerdegegnerin schloss mit Beschwerdeantwort vom 12. Dezember 2018 auf Abweisung der Beschwerde (Urk. 7), was dem Beschwerdeführer mit Verfügung vom 8. Januar 2019 zur Kenntnis gebracht wurde (Urk. 13).

E. 2.1

Im angefochtenen Einspracheentscheid vom 19. Oktober 2018 führte die Beschwerdegegnerin zusammengefasst aus, die Arbeitgeberin habe vorgebracht, dem Beschwerdeführer sei aufgrund seiner Leistung und seines Verhaltens gekündigt worden. Der Beschwerdeführer sei mehrmals ohne Abmeldung nicht zur Arbeit erschienen und er habe sich nicht an Weisungen gehalten. Zudem habe er sich anderen Mitarbeitenden gegenüber aggressiv verhalten. Der Beschwerdeführer habe Weisungen des Linienführers ignoriert und sich die Pausen ohne Rücksprache mit der Linie eingeteilt. Dadurch habe er dem Team und dem Produktionsfluss geschadet. Indem er ein solches Verhalten an den Tag gelegt habe, habe er seiner ehemaligen Arbeitgeberin Anlass zur Kündigung gegeben, er habe daher die Auflösung des Arbeitsverhältnisses herausgefordert (Urk. 2 S. 3 ff.).

E. 2.2

Der Beschwerdeführer brachte hingegen vor, er sei – nach acht Jahren in der gleichen Produktionslinie – versetzt worden. An der neuen Stelle sei er nicht eingearbeitet worden. Während er in der alten Produktionsstätte nie verwarnt worden sei, habe er beim neuen Vorgesetzten bereits nach der ersten Woche eine Verwarnung erhalten. Die Versetzung ohne Einarbeitung sei der Grund für die Schwierigkeiten am Arbeitsplatz gewesen. Die Versetzung sei von der Arbeitgeberin angeordnet worden, aufgrund der fehlenden Einarbeitung sei es klar, dass der Beschwerdeführer nicht mehr so produktiv gewesen sei. Der Beschwerdeführer habe daher nicht den Grund für die Kündigung gesetzt. Am Rückgang der Produktivität und an der Verschlechterung des Arbeitsklimas treffe ihn kein Ver schulden, da Organisationsmängel auf Seiten der Arbeitgeberin dazu geführt hätten (Urk. 1 S. 4

f.).

E. 2.3

Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer ab dem 1. April 2018 zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für die Dauer von 36 Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat und insbesondere, ob der Beschwerdeführer seiner ehemaligen Arbeitgeberin, der Genossenschaft Y. ____, mit seinem Verhalten begründeten Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV gegeben hatte.

E. 3

Auf die Vorbringen der Parteien und die eingereichten Unterlagen wird, soweit erforderlich, im Rahmen der nachfolgenden Erwägungen eingegangen. Die Einzelrichterin zieht in Erwägung: 1.

E. 3.1

Aktenkundig ist, dass der Beschwerdeführer am 23. Mai 2017 durch seine ehemalige Arbeitgeberin einen schriftlichen Verweis erhielt und am 10. Oktober 2017 schriftlich verwarnt wurde (Urk. 8/20 S. 2-5). Die Arbeitgeberin hielt in den beiden Schreiben insbesondere fest, dass der Beschwerdeführer ohne Abmeldung nicht zur Arbeit erschienen sei oder sich ohne Abmeldung von der Arbeit entfernt habe. Wiederholt habe er zudem die Weisungen und Meldepflicht bei Krankheit nicht eingehalten. In Gesprächen mit Vorgesetzten oder anderen Mitarbeitenden reagiere er aggressiv oder sei einfach davon gelaufen. Sie sei nicht bereit, ein solches Verhalten zu akzeptieren, sie erwarte, dass er sich respektvoll gegenüber den Vorgesetzten und den anderen Mitarbeitenden verhalte, sich versuche ins Team zu integrieren und er sich beim Vorgesetzten abmelde, wenn er den Arbeitsplatz verlasse. Zudem werde erwartet, dass er sich bei Krankheit an die Meldepflicht halte. Der Beschwerdeführer bestätigte am 26. Mai 2017 und 25. Oktober 2017, dass er den Inhalt der beiden Schreiben zur Kenntnis genommen habe (Urk. 8/20 S. 2-5). Sodann ist eine Gesprächsnotiz vom 16. Mai 2017

betreffend Teamfähigkeit, Leistungswillen und Zuverlässigkeit aktenkundig. Darin wurde festgehalten, dass der Beschwerdeführer Weisungen des Linienführers ignoriere und sich seine Pausen ohne Rücksprache mit der Linie einteile. Im Schreiben wurde vermerkt, dass der Beschwerdeführer die Unterschrift verweigert habe und davon gelaufen sei (Urk. 8/20 S. 6-7).

In der Stellungsannahme vom 22. Mai 2018 erklärte die Arbeitgeberin, der Beschwerdeführer habe oft demotiviert gewirkt und nicht produktiv gearbeitet. Zudem sei er ohne Abmeldung nicht zur Arbeit erschienen und habe sich nicht an die betrieblichen Weisungen gehalten. Die schlechte Leistung des Beschwerdeführers könne eindeutig auf mangelnde Motivation zurückgeführt werden und liege nicht an mangelndem Können. Die Arbeitgeberin gab zudem an, die Kündigung sei ausschliesslich auf das Verschulden des Beschwerdeführers zurückzuführen (Urk. 8/20 S. 1).

Am 15. August 2018 ergänzte die Arbeitgeberin auf Nachfrage, dass der Beschwerdeführer am 28. und 29. September 2018 (richtig: 2017) nicht zur Arbeit erschienen sei. Er habe sich zudem wiederholt nicht korrekt abgemeldet, da die Regelung vorsehe, dass sich Mitarbeiter frühzeitig telefonisch beim Direktvorgesetzten melden

(Urk. 8/48). Mit E-Mail vom 11. Oktober 2018 wurde sodann erläutert, dass im November und Dezember 2017 mehrmals die Produktionslinie habe abgestellt werden müssen, da der Beschwerdeführer die geforderte Arbeitsquantität nicht habe bewältigen können. Sodann sei er zwischen dem 4. Dezember 2017 und 16. Januar 2018 neun Mal zu spät am Arbeitsplatz erschienen (Urk. 8/54).

E. 3.2

Der Beschwerdeführer brachte zu Beginn vor, ihm sei aufgrund des Arbeitsrückgangs gekündigt worden (Antrag auf Arbeitslosenentschädigung, Urk. 8/3). In seiner Stellungnahme zum Kündigungsgrund vom 7. Juni 2018 brachte er hingegen vor, er sei nach seinen Ferien im Mai 2017 – nach achtjähriger Tätigkeit an der gleichen Prozesslinie –

versetzt worden.

Es habe keine Einarbeitung stattgefunden, weshalb sich die Arbeit mit dem neuen Vorgesetzten schwierig gestaltet habe. Die Vorwürfe der Arbeitgeberin würden nicht zutreffen. Er habe immer speditiv gearbeitet und sei nicht mehrmals ohne entsprechende Abmeldung nicht zur Arbeit erschienen. Zuvor sei es in den acht Jahren nie zu einer Verwarnung gekommen, nach der Versetzung habe er bereits nach einer Woche eine Verwarnung erhalten. Er habe die Verwarnungen nicht unterschreiben wollen, jedoch sei ihm gesagt worden, dass ihm ansonsten gekündigt werde (Urk. 8/24). In der Einsprache wiederholte der Beschwerdeführer seine Vorbringen insbesondere, dass die Vorwürfe der Arbeitgeberin nicht zutreffen würden und er nicht gewillt gewesen sei, die Verwarnung und den Verweis der Arbeitgeberin zu unterzeichnen. Die von der Arbeitgeberin vorgebrachten Gründe seien Pauschalvorwürfe und Schutzbehauptungen, die nicht belegt seien und nicht auf konkreten Vorkommnissen beruhen würden. Er habe keine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt oder sich fehlverhalten. Es könne ihm daher kein Fehlverhalten vorgeworfen werden, worauf auch das gut ausgefallene Arbeitszeugnis vom 31. März 2018 hindeute (Urk. 8/34).

E. 3.3

Dem Einwand des Beschwerdeführers, die Beschwerdegegnerin habe den Sachverhalt ungenügend abgeklärt, da sie der Arbeitgeberin glaube, obwohl er die Vorwürfe bestreite, ist entgegenzuhalten, dass er selber nicht bestritten hat, wiederholt zu spät zur Arbeit erschienen zu sein. Soweit er das Fernbleiben vom Arbeitsplatz ohne Abmeldung sowie das Nichteinhalten von Weisungen bei Krankheit bestreitet (Urk. 8/24, 8/34), ist ihm zu entgegnen, dass er diesbezüglich nichts Konkretes vorgebracht und die Vorwürfe bloss pauschal bestritten hat (vgl. Urk. 8/24, 8/34). Demgegenüber wurde mit Verwarnung vom 10. Oktober 2017 festgehalten, dass der Beschwerdeführer ohne Abmeldung nicht zur Arbeit erschienen sei, was dieser mit Unterschrift vom 25. Oktober 2017 zur Kenntnis nahm. Sowohl mit Verwarnung vom 10. Oktober 2017 als auch mit Verweis vom 23. Mai 2017 wurde sodann dokumentiert, der Beschwerdeführer halte sich nicht an

die Weisungen und Meldepflicht bei Krankheit (Urk. 8/20 S. 2-5). Entgegen den Darlegungen des Beschwerdeführers (Urk. 1 S. 5) kann auch bei sich widersprechenden Angaben der Arbeitgeberin und des Arbeitnehmers auf die Sachverhaltsdarstellung der Arbeitgeberin abgestellt werden, wenn diese – wie vorliegend – konkrete Gründe zu nennen vermag, weshalb sie mit der Arbeitseinstellung und –leistung des Arbeitnehmers nicht mehr zufrieden war.

In der Einsprache hatte der Beschwerdeführer zudem eingewendet, er sei nach seinen Ferien im Mai 2017 einfach in eine andere Produktionslinie – von einem bisher vorwiegend männlichen zu einem mehrheitlich weiblichen Team – versetzt worden, welches ihm von Anfang an ablehnend gegenübergestanden habe (Urk. 8/34 S. 2). Die Arbeit mit dem neuen Vorgesetzten habe sich schwierig gestaltet, wobei ihn kein Verschulden treffe (vgl. Urk. 8/24, 8/34, 8/36/3-6). Bei der neuen Stelle habe man ihn nicht eingearbeitet (Urk. 1 S. 4). Es erscheint nachvollziehbar, dass das Verhältnis zu einem neuen Vorgesetzten mit gewissen Schwierigkeiten verbunden sein kann insbesondere, wenn noch keine Integration ins Team stattgefunden hat und eine Versetzung unerwünscht war.

Jedoch recht fertigt dies nicht, dass Meldepflichten der Arbeitgeberin in Bezug auf Krankheiten verletzt werden oder ein Arbeitnehmer sich unentschuldigt vom Arbeitsplatz

entfernt beziehungsweise fernbleibt. Sofern der Beschwerdeführer mangelnde Einarbeitung in der neuen Produktionslinie geltend macht, besteht kein Zusammenhang zur Meldepflichtverletzung bei Krankheit oder dem Fernbleiben ohne Abmeldung vom Arbeitsplatz; auch ohne Einarbeitung kann von einem Mitarbeiter verlangt werden, sich an die Weisungen und Meldepflichten zu halten. Dass sich der Beschwerdeführer über eine mangelnde Einführung gewehrt hätte, ist sodann nicht ersichtlich, weshalb davon auszugehen ist, dass solches als Schutzbehauptung vorgebracht wurde. Der Beschwerdeführer hat demnach nichts vorgebracht, was an den Angaben der Arbeitgeberin erhebliche Zweifel aufkommen lassen würde.

Es kann daher als festgestellt gelten, dass der Beschwerdeführer – wie die Arbeitgeberin darlegte – zwischen dem 4. Dezember 2017 und 16. Januar 2018 neun Mal zu spät am Arbeitsplatz erschienen ist und sich nicht an die Weisungen

der Arbeitgeberin und die Meldepflicht bei Krankheit gehalten hat. Davon, dass die Arbeitgeberin dem Beschwerdeführer ein wohlwollendes Zeugnis ausgestellt hatte, kann der Beschwerdeführer nichts für sich ableiten.

Sodann begründete die Arbeitgeberin die Kündigung nicht mit dem Verhalten gegenüber Mitarbeitenden, sondern mit der mangelnden Leistung und der Meldepflichtverletzung bei Krankheiten, wovon der Beschwerdeführer aufgrund der Verwarnung wusste, weshalb er seiner Arbeitgeberin eventualvorsätzlich hinreichend den Anlass zur Kündigung gegeben hat (vgl. E. 1.3). Weitere Sachverhaltsabklärungen sind nicht erforderlich (antizipierte Beweiswürdigung; BGE 124 V

94 E. 4b, 122 V 157 E. 1d).

E. 3.4

Der Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist somit erfüllt.

E. 4

.

E. 4.1

Zu prüfen bleibt die Dauer der Einstellung, insbesondere der Grad des dafür massgebenden Verschuldens. Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittelschwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 AVIV).

E. 4.2

Die Beschwerdegegnerin qualifizierte das Verschulden des Beschwerdeführers als im unteren Bereich des schweren Verschuldens liegend und stellte ihn für 36 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. In Würdigung der gesamten Umstände des Verhaltens des Beschwerdeführers, insbesondere auch der Tatsache, dass er vor der Kündigung vom 19. Januar 2018 schriftlich verwarnt worden war (vgl. E. 3.3) sowie in Anbetracht dessen, dass der Sozialversicherungsrichter sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund anstelle desjenigen der Verwaltung setzen darf (BGE 114 V 315 E. 5a mit Hinweisen), ist die Sanktion auch in ihrer Höhe nicht zu beanstanden.

E. 4.3

Der angefochtene Einspracheentscheid vom 19. Oktober 2018 (Urk. 2) ist deshalb zu bestätigen und die dagegen erhobene Beschwerde abzuweisen.

E. 5.1

Mit Gesuch vom 19. November 2018 beantragte der Beschwerdeführer die Bewilligung der unentgeltlichen Prozessführung und Verbeiständung durch Rechtsanwalt Bernhard Zollinger (Urk. 1 S. 2).

E. 5.2

Das Beschwerdeverfahren in arbeitslosenversicherungsrechtlichen Prozessen ist kostenlos, weshalb sich die unentgeltliche Prozessführung als nicht erforderlich erweist (Art. 61 lit. a ATSG).

E. 5.3.1

Die Voraussetzungen für die Gewährung der unentgeltlichen Verbeiständung gemäss § 16 Abs. 2 GSVGer sind vorliegend erfüllt (vgl. Urk. 11, 12/1-4). Demzufolge ist dem Beschwerdeführer antragsgemäss die unentgeltliche Verbeiständung zu bewilligen und Rechtsanwalt Bernhard Zollinger, Zürich, als unentgeltlicher Rechtsvertreter für das vorliegende Verfahren zu bestellen.

E. 5.3.2

Mit Honorarnote vom 16. Januar 2019 (Urk. 14) machte Rechtsanwalt Bernhard Zollinger einen Aufwand von 8.25 Stunden à Fr. 220.-- sowie Spesen von Fr. 84.-- entsprechend einem Honorar von insgesamt Fr. 2'045.20 inklusive Mehrwertsteuer geltend. Unter Berücksichtigung der Bedeutung der Streitsache und der Schwierigkeit des Prozesses (§ 34 Abs. 3 GSVGer) ist eine Entschädigung in dieser Höhe nicht mehr angemessen. Als überhöht erweist sich zunächst der für die Vorbereitung sowie die Erstellung der rund drei seitigen Beschwerdeschrift geltend gemachte Aufwand von rund drei Stunden, zumal Rechtsanwalt Zollinger den Beschwerdeführer bereits im Verwaltungsverfahren vertreten und demnach über Aktenkenntnis verfügt hat. Sodann wurden Aufwendungen für die Einsprache im Verwaltungsverfahren von drei Stunden und 40 Minuten geltend gemacht, welche nicht im vorliegenden Verfahren entschädigt werden können. Insgesamt ist ein Arbeitsaufwand von dreieinhalb Stunden für Besprechungen mit dem Klienten, dem Ausarbeiten der Beschwerdeschrift sowie weiteren Arbeiten im Zusammenhang mit dem Gesuch um unentgeltliche Verbeiständung anzurechnen, was unter Berücksichtigung des gerichtlichen Ansatzes von Fr. 220.-- sowie einem Anteil für Barauslagen und Mehrwertsteuer eine Entschädigung von rund Fr. 900.-- ergibt. In dieser Höhe erscheint eine Entschädigung als angemessen, weshalb Rechtsanwalt Bernhard Zollinger mit Fr. 900.-- aus der Gerichtskasse zu entschädigen ist.

E. 5.3.3

Der Beschwerdeführer ist auf § 16 Abs. 4 GSVGer hinzuweisen, wonach er zur Nachzahlung der Entschädigung an Rechtsanwalt Bernhard Zollinger verpflichtet ist, sobald er dazu in der Lage ist. Die Einzelrichterin verfügt:

In Bewilligung des Gesuchs vom 19. November 2018 wird dem Beschwerdeführer die unentgeltliche Verbeiständung gewährt und Rechtsanwalt Bernhard Zollinger als unentgeltlicher Rechtsvertreter bestellt;

und erkennt:

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