

VBE.2021.191 / ms / ce

Art. 2

Urteil vom 6. Januar 2022

Besetzung

Oberrichterin Peterhans, Präsidentin
Oberrichterin Gössi
Oberrichterin Schircks Denzler
Gerichtsschreiber Schweizer

Beschwerde-
führer

A. _____,
vertreten durch lic. iur. Roger Zenari, Rechtsanwalt, Dornacherstrasse 10,
Postfach, 4601 Olten 1 Fächer

Beschwerde-
gegnerin

Unia Arbeitslosenkasse, Kompetenzzentrum D-CH West,
Monbijoustrasse 61, Postfach, 3001 Bern

Gegenstand

Beschwerdeverfahren betreffend AVIG
(Einspracheentscheid vom 9. März 2021)

Das Versicherungsgericht entnimmt den Akten:

1.

Der 1973 geborene Beschwerdeführer meldete sich am 1. Mai 2020 zur Arbeitsvermittlung an und beantragte am 3. Juni 2020 Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. Juli 2020. Mit Verfügung vom 11. September 2020 stellte die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer ab dem 1. August 2020 für 21 Tage wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung ein. Die dagegen erhobene Einsprache wies die Beschwerdegegnerin mit Einspracheentscheid vom 9. März 2021 ab.

2.

2.1.

Am 8. April 2021 erhob der Beschwerdeführer fristgerecht Beschwerde und beantragte Folgendes:

- "1. Der Einspracheentscheid der Beschwerdegegnerin vom 09.03.2021 sowie die diesem zugrundeliegende Verfügung vom 11.09.2020 seien vollumfänglich aufzuheben.
2. Von Einstelltagen gegenüber dem Beschwerdeführer sei vollumfänglich abzusehen.
3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beschwerdegegnerin."

2.2.

Die Beschwerdegegnerin beantragte mit Vernehmlassung vom 29. April 2021 die Abweisung der Beschwerde.

2.3.

Am 25. November 2021 wurde vor dem Versicherungsgericht eine Gerichtsverhandlung durchgeführt. Dabei wurden der Beschwerdeführer als Partei und B. sowie C. als Zeugen befragt.

Das Versicherungsgericht zieht in Erwägung:

1.

Strittig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer mit Einspracheentscheid vom 9. März 2021 (Vernehmlassungsbeilage [VB] 3) zu Recht wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit für 21 Tage in der Anspruchsberechtigung eingestellt hat.

2.

2.1.

Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Die Arbeitslosigkeit gilt namentlich dann als selbst verschuldet, 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 AVIV).

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 OR voraus. Es genügt, dass das allgemeine (dienstliche oder ausserdienstliche) Verhalten der versicherten Person Anlass zur Kündigung bzw. Entlassung gegeben hat; Beanstandungen in beruflicher Hinsicht müssen nicht vorgelegen haben. Mithin gehören dazu auch charakterliche Eigenschaften im weiteren Sinne, welche die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer 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 S. 244 f.; Urteil des Bundesgerichts 8C_582/2014 vom 12. Januar 2015 E. 4).

2.2.

Das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten muss beweismässig klar feststehen; beim Einstellungsgrund des Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV genügt der im Sozialversicherungsrecht übliche Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit nicht. Bei Differenzen zwischen Arbeitgeber und beschäftigter Person darf nicht ohne weiteres auf ein fehlerhaftes Verhalten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers 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 S. 244 f. mit Hinweisen; Urteil des Bundesgerichts 8C_872/2011 vom 6. Juni 2012 E. 3.2; vgl. auch BARBARA KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, AVIG, 5. Aufl. 2019, S. 203 ff., und THOMAS NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Bd. XIV, Soziale Sicherheit, 3. Aufl. 2016, S. 2515 Rz. 837).

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. 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 (Urteil des Bundesgerichts 8C_690/2018, 8C_738/2018 vom 20. Februar 2019 E. 3 mit Hinweisen).

3.

3.1.

Der Beschwerdeführer war seit dem 1. August 2017 als Lagermitarbeiter (Staplerfahrer) bei der D. tätig (vgl. VB 130), als die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 30. April 2020 fristgerecht per 30. Juni 2020 kündigte (VB 133). Infolge einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit verlängerte sich die Kündigungsfrist bis am 31. Juli 2020 (VB 127).

3.2.

Die Beschwerdegegnerin ging im Einspracheentscheid vom 9. März 2021 (VB 3) aufgrund der vorliegenden Unterlagen davon aus, dass die Arbeitgeberin bereits seit längerer Zeit wiederholt Differenzen mit dem Beschwerdeführer gehabt habe. So belege die Verwarnung vom 5. Dezember 2019 (VB 117), dass es im Jahr 2019 mehrmals Diskussionen zwischen der Arbeitgeberin und dem Beschwerdeführer bezüglich verschiedener Themen gegeben habe. Gemäss den Angaben der Arbeitgeberin habe der Beschwerdeführer im Jahr 2020 entgegen seinem Einsatzplan den Arbeitsplatz früher verlassen sowie einen anderen Mitarbeiter aufgefordert, seinen Arbeitsplatz ebenfalls zu verlassen. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei aufgrund eines Vorfalles vom 17. April 2020 erfolgt (VB 3 S. 3). Aus einer internen Aktennotiz gehe hervor, dass der Beschwerdeführer aus Prinzip die Anweisung des Teamleiters sowie des stv. Lagerleiters nicht ausgeführt und es diesbezüglich Diskussionen gegeben habe. So habe sich der Beschwerdeführer trotz mündlicher Ermahnung geweigert, Paletten von einer Ablage herunterzuholen, und sei in die Pause gegangen (vgl. VB 85). Der Beschwerdeführer habe somit durch sein Verhalten die Kündigung zumindest eventualvorsätzlich in Kauf genommen. Es handle sich vorliegend nicht um ein einmaliges Vergehen, sondern um mehrere Differenzen und Fehlverhalten, welche in Kumulation zur Kündigung geführt hätten (VB 3 S. 3). Dabei stütze sich die Beschwerdegegnerin auf die von der ehemaligen Arbeitgeberin des Beschwerdeführers eingeholten Stellungnahmen und Unterlagen (E-Mails vom 6. August 2020 [VB 116], vom 7. September 2020 [VB 86] und vom 10. September 2020 [VB 82], die Arbeitszeiterfassung von April 2020 [VB 88]) sowie auf die Angaben in der Arbeitgeberbescheinigung vom 31. Juli 2020 (VB 124).

3.3.

Der Beschwerdeführer bestreitet die Ausführungen in der Verfügung bzw. im Einspracheentscheid vollumfänglich. Die Begründung, ihm sei wegen mangelnder Zuverlässigkeit und Planbarkeit sowie wegen Auseinanderset-

zungen mit Arbeitskollegen gekündigt worden (vgl. VB 124), sei von der Arbeitgeberin vorgeschoben und diese habe ihn aus wirtschaftlichen Gründen entlassen müssen (vgl. Beschwerde S. 5 f.). Die Arbeitgeberin habe in ihrem Kündigungsschreiben vom 30. April 2020 festgehalten, sie bedauere das Aussprechen der Kündigung (vgl. VB 133). Auch im Arbeitszeugnis vom 31. Juli 2020 stehe, der Beschwerdeführer habe seine Aufgaben stets zuverlässig mit grosser Sorgfalt erledigt und sein persönliches Verhalten zu Vorgesetzten und Kollegen sei gut gewesen (VB 42). Das dem Beschwerdeführer vorgeworfene Fehlverhalten sei hingegen beweismässig nicht klar erstellt. Die Arbeitgeberin habe geltend gemacht, der Beschwerdeführer sei im März 2020 entgegen dem Einsatzplan früher nach Hause gegangen. Auf Nachfrage habe sie jedoch angegeben, der Tag des Ereignisses könne mangels schriftlicher Dokumentation nicht mehr nachvollzogen werden und während der Corona-Phase habe es keine fixen Einsatzpläne gegeben. Die Arbeitgeberin widerspreche sich somit selbst und sie hätte den Tag, an dem er angeblich früher die Arbeit verlassen habe, aufgrund der Zeiterfassung nachvollziehen können. Der Beschwerdeführer bestreitet zudem den Vorwurf der Arbeitgeberin, er habe sich am 17. April 2020 trotz Aufforderung durch den Teamleiter geweigert, Paletten von einer Ablage herunterzuholen und sei früher in die Pause gegangen. Vielmehr habe er – wie aufgetragen – die Paletten heruntergeholt und sei danach von der Arbeitgeberin aufgefordert worden, auf seine Mittagspause zu verzichten, um weitere zeitaufwändige Arbeiten zu verrichten. Um die Öffnungszeiten der Kantine nicht zu verpassen, habe er auf seiner (gesetzlich vorgeschriebenen) Mittagspause bestanden und sei im Anschluss rasch an seinen Arbeitsplatz zurückgekehrt. Die von der Arbeitgeberin vorgelegte Aktennotiz bezüglich des Vorfalles sei erst im Nachhinein erstellt und ihm nicht vorgelegt worden, weshalb sie nicht zu beachten sei. Eine Diskussion mit den Vorgesetzten habe nicht stattgefunden (vgl. Beschwerde S. 8 ff.).

3.4.

3.4.1.

An der Verhandlung vom 25. November 2021 wurden ein ehemaliger direkter Vorgesetzter des Beschwerdeführers, B., sowie C. (dieser wiederum Vorgesetzter von B.) zum fraglichen Fehlverhalten des Beschwerdeführers befragt.

3.4.2.

Bezüglich der Ermahnung vom 5. Dezember 2019 aufgrund von Konflikten bei der Ferien- und Absenzenplanung sowie Auseinandersetzungen mit einem Arbeitskollegen (VB 117-118) führte B. aus, es sei insbesondere um Mobbing gegangen. Zwischen dem Beschwerdeführer und einem weiteren Mitarbeiter habe es nicht funktioniert und immer wieder Reibereien gegeben. Weiter sagte er aus, der Beschwerdeführer habe stets Arbeiten, welche beide hätten erledigen können, dem anderen Mitarbeiter überlassen

und diesen zudem als "dicken Panda" bezeichnet, was vom Beschwerdeführer bestritten wurde (Protokoll S. 5 f.). Zwar sei der Beschwerdeführer anlässlich eines diesbezüglichen Gesprächs im Oktober 2019 nicht einsichtig gewesen, habe jedoch sein Verhalten danach gebessert und es sei zu keinen weiteren Vorkommnissen gekommen (Protokoll S. 6 f., 8).

3.4.3.

Hinsichtlich der Angaben der Arbeitgeberin, der Beschwerdeführer habe entgegen seinem Einsatzplan den Arbeitsplatz früher verlassen sowie einen anderen Mitarbeiter aufgefordert, seinen Arbeitsplatz ebenfalls zu verlassen (vgl. VB 116), konnten beide Zeugen anlässlich der Verhandlung vom 25. November 2021 keine Angaben machen. Ein solcher Vorfall war ihnen nicht Erinnerung (vgl. Protokoll S. 8, 13).

3.4.4.

Seitens der Arbeitgeberin wurde ein Vorfall vom 17. April 2020 als ausschlaggebender Grund für die Kündigung bezeichnet (VB 116; 83-85). Diesbezüglich sagte B. anlässlich der Verhandlung vom 25. November 2021 aus, kurz vor der Mittagspause hätte ein Lastwagen fertig geladen werden müssen. Er habe dann gesehen, wie der Beschwerdeführer in die Mittagspause habe gehen wollen und er habe ihm mitgeteilt, dass noch eine Position offen sei und ihn gebeten, diese zu erledigen. Der Beschwerdeführer habe sich jedoch geweigert, diese eine Palette noch herunterzuholen, damit der Lastwagen seine Tour hätte beginnen können. Die auszuführende Arbeit hätte höchstens fünf Minuten gedauert. Dies sei kurz vor 12 Uhr vorgefallen. Als sich der Beschwerdeführer weiterhin geweigert habe, sei C. dazugestossen und habe die Gesprächsführung übernommen (Protokoll S. 9).

C. führte aus, er sei auf dem Weg in die Mittagspause an die Diskussion zwischen B. und dem Beschwerdeführer herangelaufen. Er habe von B. dann erfahren, dass ein "Pickplatz" noch hätte aufgefüllt werden müssen, um eine Tour abzuschliessen. Es sei um eine Palette gegangen, welche der Beschwerdeführer hätte herunterholen müssen. Dieser sei danach zum Stapler gelaufen, habe sich auf den Fahrersitz gesetzt, sei dann aber wieder zurückgekehrt und habe sich nach den Konsequenzen erkundigt, falls er die Arbeit nicht erledigen würde. Er habe ihm dann mitgeteilt, dass er den Vorfall melden würde und es Konsequenzen haben könnte (Protokoll S. 13). Der Beschwerdeführer hielt diesbezüglich fest, dass er die eine Palette, mit welcher er von B. beauftragt worden sei, erledigt habe. Erst als er von B. gebeten worden sei, noch weitere Paletten herunterzuholen, sei C. hinzugekommen. Der Auftrag mit mehreren Paletten hätte jedoch viel mehr Zeit in Anspruch genommen und sei nicht dringend gewesen, weshalb er zuerst in die Mittagspause habe gehen wollen (Protokoll S. 14). C. führte dazu aus, dass dies mit der "einen Palette" "wahr sein mag". Ihm sei aber gesagt worden, dass nur noch eine Palette gefehlt habe, um den Auftrag

abzuschliessen. Es sei möglich, dass dasselbe Produkt noch für weitere Aufträge vorgesehen gewesen sei. Auf Nachfrage bestätigte er, dass der Beschwerdeführer ihn vielleicht "nicht richtig verstanden" habe und möglicherweise von einem anderen Auftrag, welcher nicht geeilt hätte, ausgegangen sei (Protokoll S. 14 ff.).

4.

Nach der Zeugen- und Parteibefragung vom 25. November 2021 bleibt demnach unklar, inwiefern der Beschwerdeführer insbesondere mit dem von der Arbeitgeberin als ausschlaggebenden Grund für die Kündigung genannten Verhalten im April 2020 sich einer Weisung (vgl. Art. 321d Abs. 1 OR) seiner Arbeitgeberin widersetzt und durch sein Verhalten womöglich eine Kündigung bewirkt hatte (vgl. E. 2.2. hiervor). Der Beschwerdeführer beharrte auf seinem Standpunkt, wonach er die von B. geforderte Palette noch vor seiner Mittagspause heruntergeholt hatte (vgl. Protokoll S. 10). Diesbezüglich konnte sich B. nicht mehr erinnern, ob der Beschwerdeführer die fragliche Palette vor der Mittagspause tatsächlich heruntergeholt hatte; er wusste lediglich noch, dass er einen entsprechenden Auftrag erteilt hatte. Zudem führte er aus, es habe jeden Tag Diskussionen über Paletten gegeben (Protokoll S. 17 f.), weshalb davon auszugehen ist, dass Unstimmigkeiten bezüglich solcher Aufträge im Arbeitsablauf nicht unüblich waren. Auch C. war nicht mehr erinnerlich, ob der Beschwerdeführer den fraglichen, dringlichen Auftrag nicht bereits erledigt hatte und ob dieser im Anschluss nicht fälschlicherweise von einem Folgeauftrag mit mehreren Paletten ausgegangen war (vgl. Protokoll S. 14). Zudem hatte sich B., welcher den ursprünglichen Auftrag erteilt hatte, sodann entfernt, als C. das Gespräch mit dem Beschwerdeführer übernommen hatte (vgl. VB 85; Protokoll S. 9). Mithin bleibt damit ungeklärt, welchen Auftrag der Beschwerdeführer verweigert hatte, womit ein kommunikatives Missverständnis zumindest nicht auszuschliessen ist.

Weiter bestehen auch in zeitlicher Hinsicht Unklarheiten: So wies C. darauf hin, dass es ein Montag gewesen sein müsse, der einzige Tag, an dem die LKWs zwei Touren fahren würden, was heisse, um 13 Uhr müssten die LKWs geladen abfahren. Daher sei es auch wichtig gewesen, dass dieser Auftrag noch vor der Mittagspause erledigt worden sei. An allen anderen Tagen sei es jeweils nicht dringend gewesen (vgl. Protokoll S. 17). Der von der Arbeitgeberin genannte 17. April 2020 war jedoch ein Freitag und der ursprünglich genannte 13. April 2020 (VB 116) war der Ostermontag, an welchem der Beschwerdeführer gar nicht anwesend war (vgl. VB 88). Zudem führte B. aus, er habe kurz vor 12 Uhr ein Gespräch mit dem Beschwerdeführer bezüglich der fraglichen Arbeitsverweigerung geführt (Protokoll S. 10, 11). Demgegenüber hielt C. fest, der Vorfall habe sich um 12:30 Uhr ereignet (VB 85; Protokoll S. 16). Der Beschwerdeführer wiederum führte aus, der Vorfall habe sich etwa um 12:45 Uhr ereignet (Protokoll

S. 10). Ausweislich der Akten ging der Beschwerdeführer jeweils frühestens um rund 12:45 Uhr – so auch am 17. April 2020 – in die Mittagspause (VB 88-89; Protokoll S. 12). Da die Angaben der involvierten Personen demnach widersprüchlich sind und sich auch aus den Akten nichts Eindeutiges ergibt, lässt sich demnach weder das exakte Datum noch die Uhrzeit des fraglichen Vorfalls abschliessend feststellen.

Im Übrigen ist zu beachten, dass sich das Verhalten des Beschwerdeführers nach der Ermahnung vom 5. Dezember 2019 gebessert hatte und er sich in dieser Hinsicht nichts mehr zu Schulden kommen liess (vgl. Protokoll S. 6, 8). So wurde er von seinen Vorgesetzten als zuverlässiger Mitarbeiter beschrieben, welcher seine Arbeit erledigt und – abgesehen von diesen Vorfällen – einen guten Umgang gepflegt habe (vgl. Protokoll S. 11, 16). Schliesslich konnten weder B. noch C. die Gründe benennen, welche zur Kündigung des Beschwerdeführers geführt hatten (vgl. Protokoll S. 8, 15).

Nach dem Gesagten steht das schuldhafte Verhalten des Beschwerdeführers beweismässig nicht klar fest (vgl. E. 2.2. hiervor). Die Einstellung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit in der Anspruchsberechtigung erfolgte demnach zu Unrecht und der Einspracheentscheid vom 9. März 2021 ist aufzuheben.

5.

5.1.

In Gutheissung der Beschwerde ist der Einspracheentscheid vom 9. März 2021 aufzuheben.

5.2.

Das Verfahren ist kostenlos (Art. 61 lit. f^{bis} ATSG).

5.3.

5.3.1.

Ausgangsgemäss hat der Beschwerdeführer Anspruch auf Ersatz seiner richterlich festzusetzenden Parteikosten (Art. 61 lit. g ATSG).

5.3.2.

Der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers reichte anlässlich der Verhandlung vom 25. November 2021 eine Kostennote ein, die einen Zeitaufwand von 13.2 Stunden zu Fr. 240.00, Auslagen von Fr. 82.60 und Mehrwertsteuer von insgesamt Fr. 250.30, total somit Fr. 3'500.90, ausweist.

5.3.3.

Praxisgemäss wird sowohl frei gewählten als auch unentgeltlichen Rechtsvertretern in versicherungsgerichtlichen Verfahren eine Pauschale ausge-

richtet. Das Bundesgericht hat diese Pauschalisierung als mit dem übergeordneten Recht vereinbar erklärt (Urteile des Bundesgerichts 8C_98/2017 vom 27. Oktober 2017 E. 5.2; 8C_63/2014 vom 12. Mai 2014 E. 5.3, 6.2 f.). Von einer Prüfung der Frage, ob ein mit einer Kostennote ausgewiesener Zeitaufwand notwendig war, darf indessen nur solange Abstand genommen werden, als mit dem pauschalisierten Vorgehen der Mindestansatz von rund Fr. 180.00 pro Stunde (zuzüglich MwSt.) auch im Falle einer Anerkennung des gesamten ausgewiesenen Zeitaufwandes eingehalten wird (Urteile des Bundesgerichts 9C_321/2018 vom 16. Oktober 2018 E. 6.2; 5A_157/2015 vom 12. November 2015 E. 3.3.2). Soll hingegen eine Entschädigung zugesprochen werden, welche gemessen am geltend gemachten Zeitaufwand im Ergebnis zu einem Stundenansatz von deutlich unter Fr. 180.00 führen würde, so besteht aus verfassungsmässiger Sicht kein Spielraum mehr für eine abstrahierende Bemessungsweise. Hat der Rechtsvertreter hierzu eine Honorarnote eingereicht, welche näher nach solchen Aufwandpositionen unterscheidet, wird die Behörde kurz aber bestimmt zu erläutern haben, welche der in der Honorarnote aufgeführten Aufwandpositionen inwiefern ungerechtfertigt sind und daher ausser Betracht bleiben müssen (Urteil des Bundesgerichts 5A_157/2015 vom 12. November 2015 E. 3.3.3).

5.3.4.

Die pauschale Grundentschädigung beträgt, falls das Verfahren vollständig durchgeführt wurde, Fr. 1'210.00 bis Fr. 14'740.00 (§ 8a Abs. 3 i.V.m. § 3 Abs. 1 lit. b AnwT). Um dem Ermessensmissbrauchs- oder Willkürverbot (Art. 9 BV) standzuhalten, wird mit unterschiedlich hohen Grundpauschalen im Ergebnis der objektiv erforderliche Vertretungsaufwand berücksichtigt. Praxisgemäss ist im durchschnittlichen Beschwerdeverfahren betreffend AVIG die Parteientschädigung innerhalb des genannten Rahmens auf Fr. 2'000.00 festzulegen. Mit dieser Pauschale sind Aktenstudium, Instruktionen, rechtliche Abklärungen, Korrespondenz und Telefonate sowie eine Rechtsschrift und die Teilnahme an einer behördlichen Verhandlung abgegolten. In Anbetracht, dass die durchgeführte umfangreiche Beweisverhandlung mit Partei- und Zeugenbefragung den Umfang einer üblichen behördlichen Verhandlung übersteigt, ist ein ausserordentlicher Zuschlag (§ 7 AnwT) von 40 % zu gewähren (=Fr. 2'800.00). Der Rechtsvertreter hatte die beschwerdeführende Partei jedoch bereits im Verwaltungsverfahren vertreten und damit entsprechende Aktenkenntnisse, was zu einem Abzug von 25 % führt (= Fr. 2'100.00, § 8 AnwT). Zum Honorar hinzu kommen eine Spesenpauschale von 3 % sowie die gesetzliche Mehrwertsteuer (MwSt.). Es ergibt sich damit eine Entschädigung von gerundet insgesamt Fr. 2'350.00 (inkl. Auslagen und MwSt.).

5.3.5.

Die zuzusprechende reine Entschädigung beträgt nach dem Dargelegten Fr. 2'100.00 (zuzüglich Spesenpauschale und MwSt.), was bei einem Stundenansatz von Fr. 180.00 einem Aufwand von rund 11.7 Stunden entspricht. Der vom Rechtsvertreter des Beschwerdeführers geltend gemachte Aufwand von insgesamt 13.2 Stunden liegt damit über dem pauschal Vorgesehenen, weshalb auf die Kostennote, soweit wesentlich, kurz einzugehen ist. So erscheint namentlich der geltend gemachte Aufwand bezüglich die Korrespondenz mit dem Klienten von insgesamt 2.87 Stunden als mit der Bedeutung und der Komplexität der Streitsache nicht korrespondierend und eine Überbetreuung des Beschwerdeführers darstellend. Weiter erscheint der für die Vor- und Nachbereitung sowie Teilnahme an der Verhandlung geltend gemachte Aufwand von insgesamt 8.58 Stunden als überhöht. Zudem geht diesbezüglich aus der Kostennote keine Begründung für einen angeblichen Mehraufwand hervor, der einen höheren, als den abgegoltenen, ausserordentlichen Zuschlag rechtfertigen würde (vgl. Urteil des Bundesgerichts 5A_380/2014 vom 30. September 2014 E. 3.1; § 7 AnwT). Rechtsprechungsgemäss hat es demnach mit der hier vor dargelegten Pauschale von Fr. 2'350.00 sein Bewenden (vgl. vorne E. 5.3.3. und Urteil des Bundesgerichts 8C_98/2017 vom 27. Oktober 2017 E. 7.2).

Das Versicherungsgericht erkennt:

1.

In Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid vom 9. März 2021 aufgehoben.

2.

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.

Die Beschwerdegegnerin wird verpflichtet, dem Beschwerdeführer die Parteikosten in richterlich festgesetzter Höhe von Fr. 2'350.00 zu bezahlen.

Zustellung an:

den Beschwerdeführer (Vertreter; 2-fach)
die Beschwerdegegnerin
das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA)
das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco)

Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten

Gegen diesen Entscheid kann **innert 30 Tagen** seit der Zustellung beim **Bundesgericht Beschwerde** eingereicht werden (Art. 82 ff. in Verbindung mit Art. 90 ff. BGG). Die Frist steht während folgender Zeiten still: vom siebten Tag vor Ostern bis und mit dem siebten Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit 15. August sowie vom 18. Dezember bis und mit dem 2. Januar (Art. 46 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist dem Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, zuzustellen.

Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; der angefochtene Entscheid sowie die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat (Art. 42 BGG).

Aarau, 6. Januar 2022

Versicherungsgericht des Kantons Aargau

2. Kammer

Die Präsidentin:

Der Gerichtsschreiber:

Peterhans

Schweizer

