



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 8. Februar 2024 (715 23 306 / 38)

Arbeitslosenversicherung

Erfüllung der Beitragszeit

Besetzung Vizepräsident Christof Enderle, Kantonsrichter Daniel Noll, Kantonsrichter Jürg Pulver, Gerichtsschreiberin Liv Engelhardt

Parteien **A.**____, Beschwerdeführer, vertreten durch Joël Naef, Advokat, Advokatur von Blarer, Anton von Blarerweg 2, Postfach 289, 4147 Aesch BL

gegen

Unia Arbeitslosenkasse, Kompetenzzentrum D-CH West, Monbijoustrasse 61, Postfach 3398, 3001 Bern, Beschwerdegegnerin

Betreff Ablehnung der Anspruchsberechtigung

A. Der 1969 geborene A.____ stellte am 3. Januar 2023 einen Antrag auf Arbeitslosenentschädigung beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum X.____ (RAV). Er gab an, dass sein letztes Arbeitsverhältnis im Restaurant B.____, beginnend am 5. Oktober 2022, durch die Polizei resp. aufgrund eines rechtlichen Verfahrens am 11. Dezember 2022 gekündigt worden sei. Davor habe er von September 2015 bis Juni 2021 als Selbstständiger, von November 2021 bis Juli 2022 bei der C.____ GmbH und von August 2022 bis Oktober 2022 bei der D.____ AG gearbeitet. Mit

Verfügung vom 26. April 2023 lehnte die Unia Arbeitslosenkasse (Unia) den Antrag auf Arbeitslosenentschädigung mit der Begründung ab, dass A.____ innert der Rahmenfrist die Voraussetzung der Beitragszeit von einem Jahr nicht erfüllt habe, weil die Arbeitsverhältnisse mit der C.____ GmbH und der D.____ AG sich insgesamt auf eine Anstellungsdauer von 9,42 Monaten belaufen würden. Dagegen erhob A.____, vertreten von Advokat Joël Naef, Advokatur von Blarer, am 25. Mai 2023 Einsprache. Im Grundlegenden machte er geltend, dass er vom 5. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2022 befristet bei B.____, welches der E.____ GmbH angehöre, angestellt gewesen und diese Anstellung an die Beitragszeit anzurechnen sei. Das Restaurant sei am 11. Dezember 2022 im Zuge einer Polizeikontrolle geschlossen und gegen die Betreiber des Restaurants sei ein Strafverfahren eingeleitet worden. Das Arbeitsverhältnis sei aber nicht gekündigt worden und habe folglich bis zum 31. Dezember 2022 bestanden, weshalb die Voraussetzung der einjährigen Beitragszeit erfüllt sei. Im Einspracheentscheid vom 30. August 2023 wies die Unia die Einsprache ab. Mit der Schliessung des Restaurants am 11. Dezember 2022 sei das Arbeitsverhältnis des Versicherten fristlos aufgelöst worden, weshalb die Beitragszeit nur 11,56 Monate betrage. Es wäre am Versicherten gewesen, allfällige Lohnansprüche einzufordern, um die Zeit vom 12. Dezember 2022 bis zum 31. Dezember 2022 als Beitragszeit zu anerkennen.

B. Dagegen erhob B.____, wiederum vertreten von Advokat Joël Naef, am 29. September 2023 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), und beantragte die Aufhebung des Einspracheentscheids, die Zusprache der gesetzlich geschuldeten Leistungen und eventualiter die Gewährung der unentgeltlichen Rechtspflege und des unentgeltlichen Rechtbeistands. In der Begründung bestritt er das Vorliegen einer fristlosen Kündigung und argumentierte, es liege stattdessen ein Annahmeverzug seitens der E.____ GmbH vor. Da das Arbeitsverhältnis erst am 31. Dezember 2022 geendet habe, belaufe sich die Beitragszeit auf insgesamt 12,307 Monate.

C. Mit Eingabe vom 10. Oktober 2023 zog der Beschwerdeführer den Antrag auf Gewährung der unentgeltlichen Rechtspflege zurück.

D. Die Beschwerdegegnerin beantragte im Rahmen ihrer Vernehmlassung vom 8. November 2023 die Abweisung der Beschwerde. Zwar teile sie die Ansicht des Beschwerdeführers, dass nicht eine fristlose Kündigung, sondern ein Annahmeverzug seitens der ehemaligen Arbeitgeberin vorgelegen habe. Jedoch könne die Zeit vom 12. Dezember 2022 bis zum 31. Dezember 2022 nicht als Beitragszeit anerkannt werden, weil die E.____ GmbH den für diese Zeitperiode ausstehenden Lohn nie gezahlt habe. Die nachträgliche Einforderung und Zusprache dieses Lohns an den Versicherten sei Voraussetzung dafür, dass der fragliche Zeitraum in die Berechnung der Beitragszeit einfließen könne.

E. Mit Verfügung vom 24. November 2023 überwies das instruierende Präsidium die Angelegenheit der Dreierkammer zur Beurteilung.

Das Kantonsgericht zieht **i n E r w ä g u n g** :

1. Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIG) vom 25. Juni 1982 in Verbindung mit den Art. 56 und 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 kann gegen Einspracheentscheide aus dem Bereich der Arbeitslosenversicherung Beschwerde beim kantonalen Versicherungsgericht erhoben werden. Örtlich zuständig ist nach Art. 100 Abs. 3 AVIG in Verbindung mit Art. 128 Abs. 1 sowie Art. 119 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (AVIV) vom 31. August 1983 das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit des Verfügungserlasses die Kontrollpflicht erfüllt. Vorliegend hat der Beschwerdeführer die Kontrollpflicht im Kanton Basel-Landschaft erfüllt, weshalb die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts zu bejahen ist. Laut § 54 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht als einzige gerichtliche Instanz des Kantons Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG. Es ist folglich zur Behandlung der vorliegenden Beschwerde örtlich und sachlich zuständig. Auf die – im Übrigen frist- und formgerecht erhobene – Beschwerde vom 29. September 2023 ist demnach einzutreten.

2.1 Der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung setzt nach Art. 8 Abs. 1 AVIG voraus, dass die versicherte Person ganz oder teilweise arbeitslos ist (Art. 10), einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat (Art. 11), in der Schweiz wohnt (Art. 12), die obligatorische Schulzeit zurückgelegt und weder das Rentenalter der AHV erreicht hat noch eine Altersrente der AHV bezieht, die Beitragszeit erfüllt hat oder von der Erfüllung der Beitragszeit befreit ist (Art. 13 und 14), vermittlungsfähig ist (Art. 15) und die Kontrollvorschriften erfüllt (Art. 17).

2.2 Nach Art. 13 Abs. 1 AVIG hat die Beitragszeit erfüllt, wer innerhalb der dafür vorgesehenen Rahmenfrist für die Beitragszeit von zwei Jahren (Art. 9 Abs. 3 AVIG) während mindestens zwölf Monaten eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt hat (vgl. AVIG-Praxis Randziffer B143). Die Rahmenfrist für die Beitragszeit beginnt gemäss Art. 9 Abs. 3 AVIG zwei Jahre vor der Rahmenfrist für den Leistungsbezug zu laufen. Letztere beginnt gemäss Art. 9 Abs. 2 AVIG an jenem Tag, an dem sämtliche Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

2.3 Als Beitragsmonat zählt jeder volle Kalendermonat, in dem die versicherte Person beitragspflichtig ist. Beitragszeiten, die nicht einen vollen Kalendermonat umfassen, werden zusammengezählt. Je 30 Kalendertage gelten als ein Beitragsmonat (Art. 11 Abs. 1 und 2 AVIV).

2.4.1 Nach Art. 2 Abs. 1 lit. a AVIG ist für die Arbeitslosenversicherung beitragspflichtig, wer nach dem Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) vom 20. Dezember 1946 obligatorisch versichert und für Einkommen aus unselbständiger Tätigkeit beitragspflichtig ist, d.h. massgebenden Lohn im Sinne von Art. 5 Abs. 2 AHVG bezieht (BGE 122 V 251 E. 2b mit Hinweisen). Die Beitragspflicht einer versicherten unselbständig erwerbenden Person entsteht mit dem Leisten von Arbeit. Beiträge sind indessen erst bei Realisierung des Lohn- oder

Entschädigungsanspruchs geschuldet (BGE 111 V 166 E. 4a und b). Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist im Rahmen von Art. 13 Abs. 1 AVIG deshalb vorausgesetzt, dass die versicherte Person effektiv eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt und der Arbeitgeber für diese Beschäftigung tatsächlich auch einen Lohn entrichtet hat (BGE 128 V 190 E. 3a/aa; Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; heute: Bundesgericht, sozialrechtliche Abteilungen] vom 28. Februar 2003, C 127/02, E. 1). Mit dem Erfordernis des Nachweises effektiver Lohnzahlung sollen Missbräuche im Sinne fiktiver Lohnvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verhindert werden (vgl. ARV 2001 Nr. 27 S. 228 E. 4c).

2.4.2 In BGE 131 V 444 präzisierte das EVG, die bisherige Rechtsprechung sei nicht in dem Sinne zu verstehen, dass eine beitragspflichtige Beschäftigung überhaupt nur dann zur Bildung von Beitragszeiten führe, wenn und soweit der Nachweis tatsächlicher Lohnzahlungen erbracht sei. Unter dem Gesichtspunkt der erfüllten Beitragszeit nach Art. 8 Abs. 1 lit. e AVIG in Verbindung mit Art. 13 Abs. 1 AVIG sei die faktische Ausübung einer beitragspflichtigen Beschäftigung während der geforderten Dauer die einzige Voraussetzung für den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Dem Nachweis tatsächlicher Lohnzahlung komme deshalb nicht der Sinn einer selbständigen Anspruchsvoraussetzung zu, wohl aber jener eines bedeutsamen und in kritischen Fällen unter Umständen ausschlaggebenden Indizes für die Ausübung einer beitragspflichtigen Beschäftigung (BGE 131 V 444 E. 3.3 in fine). Das im Gesetz zwar nicht ausdrücklich genannte, nach ständiger Rechtsprechung aber massgebliche Erfordernis der genügenden Überprüfbarkeit der beitragspflichtigen Beschäftigung diene der Verhinderung von Missbräuchen (Urteil des Bundesgerichts vom 29. Dezember 2005, C 258/04, E. 3.2 mit Hinweis). Fehle es am Nachweis einer tatsächlich ausgeübten unselbständigen Tätigkeit, sei das Anspruchserfordernis nach Art. 8 Abs. 1 lit. e und Art. 13 AVIG nicht gegeben. Dies gelte auch beim Bestehen von erfolgten Zahlungen des Arbeitgebers, welche als Lohn bezeichnet oder auf ein als Lohnkonto definiertes Konto überwiesen worden seien. Dieser Umstand bilde eben nur, aber immerhin, ein bedeutsames Indiz für eine beitragspflichtige Beschäftigung (BGE 131 V 444 E. 3.2.2). Nicht entscheidend ist demgegenüber, ob die Arbeitgeberin die Sozialversicherungsbeiträge tatsächlich an die Ausgleichskasse überwiesen hat (Weisung AVIG ALE/B145 des Staatssekretariats für Wirtschaft [SECO], Stand 1. Januar 2023).

3. 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. Das Gericht hat vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die es von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigt (BGE 138 V 218 E. 6 mit Hinweisen).

4.1 Streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer innerhalb der massgebenden Rahmenfrist vom 3. Januar 2021 bis zum 2. Januar 2023 beitragspflichtige Beschäftigungen von insgesamt mindestens 12 Monaten belegen kann.

4.2 Richtigerweise behandelten sowohl der Beschwerdeführer als auch die Beschwerdegegnerin die Anstellungen des Beschwerdeführers bei der C.____ GmbH vom 24. November 2021 bis zum 30. Juni 2022 (vgl. Arbeitgeberbescheinigung, Lohnkontoauszug 2022 und Lohnkontoauszug 2021 jeweils vom 13. März 2023) und der D.____ AG vom 2. August 2022 bis zum 6. Oktober 2022 (vgl. Arbeitgeberbescheinigung und Lohnkontoauszug 2022 jeweils vom 15. Februar 2023) als beitragspflichtige Beschäftigungen, welche an die Beitragszeit anzurechnen sind.

4.3 Bezüglich der Arbeit im Restaurant B.____, welches unter der E.____ GmbH operierte, stellt sich der rechtserhebliche Sachverhalt wie folgt dar: Gemäss Arbeitsvertrag mit der E.____ GmbH vom 5. Oktober 2022 war der Beschwerdeführer vom 5. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2022 befristet als Allrounder eingestellt mit einem monatlichen Bruttolohn von Fr. 4'500.-. Den Akten liegen keine Dokumente der damaligen Arbeitgeberin bei, wie etwa eine Arbeitgeberbescheinigung, Lohnabrechnungen oder Auszüge des Lohnkontos, welche den tatsächlichen Bestand dieses Arbeitsverhältnisses indizieren würden. Im Rahmen seiner Einsprache vom 25. Mai 2023 erklärte der Beschwerdeführer diesen Umstand damit, dass die Betreiber des Restaurants, nachdem dieses im Zuge einer polizeilichen Kontrolle am 11. Dezember 2022 geschlossen worden sei, sich nun in Untersuchungshaft befinden würden und folglich den Bestand des Arbeitsverhältnisses nicht bescheinigen könnten. Für die Richtigkeit dieser Sachverhaltsdarstellung spricht die Telefonnotiz der Beschwerdegegnerin vom 9. Februar 2023, gemäss welcher ein Mitarbeiter der Staatsanwaltschaft die Inhaftierung der Restaurantbetreiber bestätigt habe. Gemäss der Kontotransaktionsübersicht vom 21. August 2023 erhielt der Beschwerdeführer von der E.____ GmbH am 7. November 2022 eine Zahlung in der Höhe von Fr. 4'000.-- und am 5. Dezember 2022 eine Zahlung in der Höhe von Fr. 3'000.--. Der Beschwerdeführer machte zudem in einem Einschreiben an die Beschwerdegegnerin vom 25. August 2023 geltend, dass eine Zahlung vom 5. Oktober 2022 an den Beschwerdeführer von F.____ in der Höhe von Fr. 2'000.-- als Lohnvorschuss zu betrachten sei. Beim Zahlenden handle es sich um den Geschäftsführer, der den Lohnvorschuss von seinem Privatkonto ausgezahlt habe. Es liegen keine Akten vor, welche die Identität von F.____ als ehemaligen Geschäftsführer bestätigen könnten. Zudem ist er im Handelsregisterauszug der E.____ GmbH nicht aufgeführt.

4.4 Im Rahmen der Vernehmlassung vom 8. November 2023 änderte die Beschwerdegegnerin ihre Auffassung, die Schliessung des Restaurants habe zu einer fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses geführt, und folgte der Ansicht des Beschwerdeführers, dass die Schliessung zu einem Annahmeverzug seitens der Arbeitgeberin gemäss Art. 324 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht OR) vom 30. März 1911 geführt habe. Dieser Sichtweise ist zu folgen. Ein befristetes Arbeitsverhältnis, wie es zwischen dem Beschwerdeführer und der E.____ GmbH bestand, endet grundsätzlich ohne Kündigung (Art. 334 Abs. 1 OR). Liegen jedoch wichtige Gründe vor, aufgrund derer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben unzumutbar ist, kann das Arbeitsverhältnis fristlos aufgelöst werden (Art. 337 Abs. 1 und 2 OR). Gemäss Art. 337 Abs. 3 OR bildet die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung jedoch kein wichtiger Grund für die fristlose Auslösung. Eine fristlose Entlassung ist nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Ihre Zulässigkeit darf nur mit grosser Zurückhaltung angenommen werden. Die dafür geltend gemachten Vorkommnisse müssen einerseits

objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist. Andererseits müssen sie auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, so müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (BGE 127 III 153 E. 1a mit Hinweisen). Vorliegend wurde der Beschwerdeführer aufgrund einer Polizeiaktion gegen die Restaurantbetreiber ab dem 12. Dezember 2022 daran gehindert, seine Arbeit im Restaurant B._____ zu verrichten. Da er als Allrounder und nicht spezifisch als Restaurantmitarbeiter angestellt war, hätte ihn die E._____ GmbH in einer anderen Arbeitstätigkeit einsetzen können, was gemäss Aktenlage jedoch nicht geschah. Die Gründe, warum der Beschwerdeführer nach dem 11. Dezember 2022 keine Arbeitsleistungen mehr erbrachte, liegen demgemäss bei der E._____ GmbH. Allfällige schwere Verfehlungen seitens des Beschwerdeführers sind nicht aktenkundig. Es ist auch nicht ersichtlich, dass die E._____ GmbH das Arbeitsverhältnis ungerechtfertigt fristlos aufgelöst hätte. Somit greift Art. 324 Abs. 1 OR, der den Arbeitgeber zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet, wenn die Arbeit infolge Verschuldens des Arbeitgebers nicht geleistet werden kann oder wenn der Arbeitgeber aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug gerät, ohne dass der Arbeitnehmer zur Nachleistung verpflichtet ist.

4.5.1 Die Beschwerdegegnerin machte im Weiteren geltend, dass die Zahlung vom 5. Oktober 2022 von F._____ an den Beschwerdeführer in der Höhe von Fr. 2'000.-- nicht zweifelsfrei als Lohnzahlung der ehemaligen Arbeitgeberin angesehen werden könne. Sie ging demgemäss davon aus, dass dem Beschwerdeführer der Lohn für den Zeitraum vom 12. Dezember 2022 bis zum 31. Dezember 2022 nicht ausgezahlt worden sei und dieser den ausstehenden Lohn nie bei der E._____ GmbH eingefordert habe. Die Einforderung und die Zusprache des Lohnes seien jedoch Voraussetzungen dafür, dass der genannte Zeitraum als beitragspflichtige Beschäftigung anerkannt werde könne.

4.5.2 Aus den in Erwägung 4.3 hiavor dargestellten Umständen zeigt sich, dass die Bezahlung der Summe von Fr. 2'000.-- nicht eindeutig als Lohnzahlung der E._____ GmbH gewertet werden kann. Es ist auch nicht ersichtlich, inwiefern die vermeintliche Lohnzahlung vom 5. Oktober 2022 einen Bezug zum Zeitraum vom 12. Dezember 2022 bis zum 31. Dezember 2022 hat, da die E._____ GmbH am 7. November 2022 eine Zahlung in der Höhe von Fr. 4'000.-- und am 5. Dezember 2022 eine Zahlung in der Höhe von Fr. 3'000.-- an den Beschwerdeführer tätigte. Diese beiden Zahlungen liegen zeitlich näher am vorliegend umstrittenen Zeitraum.

4.5.3 Obwohl der Nachweis tatsächlicher Lohnzahlung vom Beschwerdeführer für diesen Zeitraum nicht zweifelsfrei erbracht werden kann, ist aufgrund der Zahlungen der E._____ GmbH vom 7. November 2022 und vom 5. Dezember 2022 sowie des Arbeitsvertrags vom 5. Oktober 2022 mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vom Bestehen einer beitragspflichtigen Beschäftigung des Beschwerdeführers bei der E._____ GmbH auszugehen. Allein der Umstand, dass eine von mehreren erfolgten Zahlungen der ehemaligen Arbeitgeberin nicht zugeordnet werden kann, zieht nicht das Bestehen des Arbeitsverhältnisses an und für sich in Zweifel, sondern allenfalls die Höhe des ausgezahlten Lohnes. Wie bereits erwähnt, bildet die Lohnzahlung zwar ein bedeutsames und in kritischen Fällen unter Umständen ausschlaggebendes Indiz für die Ausübung einer

beitragspflichtigen Beschäftigung (vgl. Erwägung 2.4.2 hiervor), doch ist in diesem Zusammenhang auf die Rechtsprechung des Bundesgerichts hinzuweisen, wonach in Fällen, in denen die Erfüllung der Beitragszeit rechtsgenügend zwar nachgewiesen wurde, der exakt ausbezahlte Lohn aber letztlich unklar bleibt, eine Korrektur über den versicherten Lohn zu erfolgen hat, wobei sich die mangelnde Bestimmbarkeit der Lohnhöhe grundsätzlich zu Ungunsten der versicherten Person auswirkt (vgl. Urteil des EVG vom 18. August 2006, C 83/06, E. 2.2; Urteil des Bundesgerichts vom 6. März 2007, C 111/06, E. 3.4).

4.6 Da das befristete Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der E.____ GmbH vom 5. Oktober 2022 bis 31. Dezember 2022 aufgrund der erfolgten Zahlungen seitens der ehemaligen Arbeitgeberin und des Arbeitsvertrages als erstellt gilt und dieses nicht frühzeitig per 12. Dezember 2022 aufgelöst wurde, ist mit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer vom 5. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2022 einer beitragspflichtigen Beschäftigung nachging.

5. Aus dem Gesagten ergibt sich, dass der Beschwerdeführer bei der C.____ GmbH vom 24. November 2021 bis zum 30. Juni 2022, bei der D.____ AG vom 2. August 2022 bis zum 6. Oktober 2022 und bei der E.____ GmbH vom 5. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2022 angestellt war. Bei der Berechnung der Beitragszeit werden der 5. und der 6. Oktober 2022 nur einmal an die Beitragszeit angerechnet, da der Beschwerdeführer sowohl in einem Arbeitsverhältnis mit der D.____ AG als auch mit der E.____ GmbH stand (Weisung AVIG ALE/B150c des SECO, Stand 1. Januar 2023). Vom 24. November 2021 bis zum 30. Juni 2022 war der Versicherte für 7,233 Monate angestellt ($[5 \text{ Werktage im November 2021} \times 1,4] + [7 \times 30 \text{ Tage}] : 30$), vom 2. August 2022 bis zum 4. Oktober 2022 für 2,12 Monate ($[22 \text{ Werktage im August 2022} \times 1,4] + 30 \text{ Tage} + [2 \text{ Werktage im Oktober 2022} \times 1,4] : 30$) und vom 5. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2022 für 2,887 Monate ($[19 \text{ Werktage im Oktober 2022} \times 1,4] + [2 \times 30 \text{ Tage}] : 30$). Insgesamt beläuft sich die Beitragszeit innerhalb der Rahmenfrist damit auf 12,24 Monate und der Beschwerdeführer hat die Voraussetzung der einjährigen Beitragszeit erfüllt. Die Beschwerde wird folglich gutgeheissen und die Angelegenheit wird zur Prüfung der weiteren Anspruchsvoraussetzungen an die Beschwerdegegnerin zurückgewiesen.

6.1 Es bleibt über die Kosten des Verfahrens zu befinden. Nach Art. 61 lit. f^{bis} ATSG ist das Verfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Da das AVIG keine grundsätzliche Kostenpflicht vorsieht, sind für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben (vgl. auch § 20 Abs. 2 VPO).

6.2 Die obsiegende Beschwerde führende Partei hat Anspruch auf Ersatz der Parteikosten (Art. 61 lit. g ATSG und § 21 Abs. 1 VPO). Der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers hat in der Honorarnote vom 27. November 2023 für das vorliegende Verfahren einen Zeitaufwand von 5 Stunden ausgewiesen, was sich in Anbetracht der sich stellenden Sachverhalts- und Rechtsfragen als angemessen erweist. Die Bemühungen sind zu dem vom Rechtsvertreter geltend gemachten Stundenansatz von Fr. 250.-- zu entschädigen, zuzüglich der Spesen in der Höhe von

Fr. 43.50 und der Mehrwertsteuer von 7,7 %. Dem Beschwerdeführer ist deshalb eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 1'393.10 (5 Stunden à Fr. 250.--, Spesen von Fr. 43.50 und Mehrwertsteuer von 7,7 %) zu Lasten der Beschwerdegegnerin zuzusprechen.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. In Gutheissung der Beschwerde wird der angefochtene Einspracheentscheid vom 30. August 2023 aufgehoben und die Angelegenheit an die Unia Arbeitslosenkasse zurückgewiesen zur Prüfung der weiteren Anspruchsvoraussetzungen unter Berücksichtigung der erfüllten Beitragszeit.
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Die Unia Arbeitslosenkasse hat dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 1'393.10 (inkl. Auslagen und 7,7 % Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

<http://www.bl.ch/kantonsgericht>