



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 18. Juni 2025 (715 24 292)

Arbeitslosenversicherung

Abgrenzung Agenturvertrag - Arbeitsvertrag / Arbeit auf Abruf

Besetzung Präsident Dieter Freiburghaus, Gerichtsschreiberin Margit Campell

Parteien **A.**____, Beschwerdeführer, vertreten durch Claudia Rohrer, Rechtsanwältin, Bahnhofstrasse 12, 8001 Zürich

gegen

Öffentliche Arbeitslosenkasse Baselland, Bahnhofstrasse 32,
4133 Pratteln, Beschwerdegegnerin

Betreff Ablehnung der Anspruchsberechtigung

A. Der 1996 geborene A.____ arbeitete vom 1. September 2022 bis 31. August 2023 bei der B.____ GmbH (in Liquidation) als Team Manager. Ab 1. September 2023 war er als Vermögensberater und Agenturleiter bei der C.____ in X.____ (C.____) angestellt und bezog eine ausschliesslich erfolgsabhängige Vergütung in Form von Provisionen. Per 1. Juni 2024 wurde der Versicherte von der C.____ zum Vermögensberater im Nebenberuf zurückgestuft. Am 20. Juni 2024 meldete er sich beim zuständigen regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zur Arbeitsvermittlung an und stellte bei der Öffentlichen Arbeitslosenkasse Basel-Landschaft (Kasse) am

25. Juni 2024 Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab 20. Juni 2024. Mit Verfügung Nr. 1385/2024 vom 5. August 2024 lehnte die Kasse die Anspruchsberechtigung mit der Begründung ab, der Versicherte erleide keinen anrechenbaren Arbeitsausfall. Die dagegen erhobene Einsprache wurde mit Entscheid vom 26. August 2024 teilweise gutgeheissen und es wurde festgestellt, dass der Versicherte frühestens ab 1. September 2024 Anspruch auf Arbeitslosentaggelder habe.

B. Dagegen erhob der Versicherte, vertreten durch Claudia Rohrer, Rechtsanwältin, mit Eingabe vom 23. September 2024 Beschwerde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht), und beantragte sinngemäss die Aufhebung des Einspracheentscheids vom 26. August 2024 und die Ausrichtung der Arbeitslosenentschädigung ab 20. Juni 2024. Eventualiter sei der Einspracheentscheid vom 26. August 2024 aufzuheben und es sei die Sache an die Beschwerdegegnerin zurückzuweisen, damit diese nach weiteren Abklärungen neu über die gesetzlichen Ansprüche des Beschwerdeführers ab 20. Juni 2024 befinde; unter o/e-Kostenfolge. Zur Begründung machte er im Wesentlichen geltend, dass er bis Ende Mai 2024 bei der C.____ als Vermögensberater auf Provisionsbasis im Hauptberuf tätig gewesen sei. Zudem habe er die Position als Agenturleiter bekleidet. Ab 1. Juni 2024 sei er durch die C.____ zum Vermögensberater im Nebenberuf zurückgestuft worden. Ab diesem Zeitpunkt sei er faktisch arbeitslos gewesen, weshalb er sich bei der Kasse zum Leistungsbezug angemeldet und eine Vollzeitbeschäftigung gesucht habe. Weiter monierte er, dass die Auffassung der Beschwerdegegnerin unhaltbar sei, wonach es sich bei seiner Tätigkeit um eine Arbeit auf Abruf handle und kein anrechenbarer Arbeits- und Verdienstausschlag vorliege.

C. In ihrer Vernehmlassung vom 13. November 2024 schloss die Arbeitslosenkasse auf Abweisung der Beschwerde.

Der Präsident zieht **i n E r w ä g u n g** :

1.1 Auf die beim örtlich und sachlich zuständigen Gericht und im Weiteren form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

1.2 Nach § 55 Abs. 1 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 entscheidet das Präsidium des Kantonsgerichts Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 20'000.--. Im vorliegenden Fall ist der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung in der Zeit vom 20. Juni 2024 bis 31. August 2024 strittig. Der in den Akten (act. 149) genannte versicherte Verdienst beträgt Fr. 7'557.-- pro Monat, woraus ein Taggeld von Fr. 243.75 pro Tag resultiert. Unter diesen Umständen ist ohne weiteres von einem Streitwert unter Fr. 20'000.-- auszugehen. Über die Beschwerde ist damit präsidial zu befinden.

2. Vorliegend ist strittig und zu prüfen, ob die Arbeitslosenkasse die Anspruchsberechtigung des Beschwerdeführers vom 20. Juni 2024 bis 31. August 2024 mangels anrechenbaren Arbeitsausfalls zu Recht verneint hat. Massgebend ist der Sachverhalt, wie er sich bis zum Erlass des angefochtenen Einspracheentscheids vom 26. August 2024 entwickelt hat. Dieser Zeitpunkt bildet rechtsprechungsgemäss die zeitliche Grenze der richterlichen Überprüfungsbefugnis (BGE

129 V 1 E. 1.2 mit Hinweis). Spätere einschlägige Dokumente sind allerdings in die Beurteilung miteinzubeziehen, soweit sie Rückschlüsse auf die im Zeitpunkt des Abschlusses des Verwaltungsverfahrens gegebene Situation erlauben (Urteil des Bundesgerichts vom 10. August 2010, 9C_136/2009, E. 2.5).

3.1 Die versicherte Person hat Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung (Art. 7 Abs. 2 lit. a AVIG), wenn sie unter anderem ganz oder teilweise arbeitslos ist (Art. 8 Abs. 1 lit. a AVIG) und einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat (Art. 8 Abs. 1 lit. b i.V.m. Art. 11 AVIG). Der Arbeitsausfall ist anrechenbar, wenn er einen Verdienstaufschlag zur Folge hat und mindestens zwei aufeinander folgende Tage dauert. Ein Verdienstaufschlag liegt vor, wenn er durch einen Ausfall an normaler Arbeitszeit in einem gesetzlich näher umschriebenen Mindestmass innerhalb bestimmter Zahltagsperioden entsteht und die versicherte Person während der Dauer des Arbeitsausfalls vermittlungsfähig ist (BGE 107 V 59 E. 1).

3.2 Zunächst ist auf die folgenden verfahrensrechtlichen Grundsätze hinzuweisen: Der Sozialversicherungsprozess ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach haben der Sozialversicherungsträger (gemäss Art. 43 Abs. 1 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [ATSG] vom 6. Oktober 2000) und das kantonale Versicherungsgericht (Art. 61 lit. c ATSG) 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 195 E. 2, 122 V 158 E. 1a, je mit Hinweisen). Der Untersuchungsgrundsatz schliesst die Beweislast im Sinne einer Beweisführungslast begriffsnotwendig aus. Im Sozialversicherungsprozess tragen daher die Parteien in der Regel eine Beweislast nur insofern, als im Falle der Beweislosigkeit der Entscheid zu Ungunsten jener Partei ausfällt, die aus dem unbewiesenen gebliebenen Sachverhalt Rechte ableiten wollte. Diese Beweisregel greift allerdings erst Platz, wenn es sich als unmöglich erweist, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes auf Grund einer Beweiswürdigung einen Sachverhalt zu ermitteln, der zumindest die Wahrscheinlichkeit für sich hat, der Wirklichkeit zu entsprechen (BGE 117 V 261 E. 3b mit Hinweisen). Im Sozialversicherungsprozess gilt ferner der Grundsatz der freien Beweiswürdigung. Danach haben die Sozialversicherungsträger und das kantonale Versicherungsgericht die Beweise frei und ohne Bindung an förmliche Beweisregeln umfassend und pflichtgemäss zu würdigen. Für das Beschwerdeverfahren hat dies zur Folge, dass das Versicherungsgericht alle Beweismittel – unabhängig davon, von wem sie stammen – objektiv zu prüfen und danach zu entscheiden hat, ob die verfügbaren Unterlagen eine zuverlässige Beurteilung des streitigen Rechtsanspruchs gestatten. Weiter dürfen die Sozialversicherungsträger als verfügende Instanz beziehungsweise im Beschwerdefall das kantonale Versicherungsgericht eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind. Der Entscheid ist im Sozialversicherungsprozess, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhaltes genügt den Beweisforderungen nicht. Vielmehr ist jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste zu würdigen ist (BGE 115 V 142 E. 8b).

4.1 Die Beschwerdegegnerin wies im Einspracheentscheid vom 26. August 2024 darauf hin, es sei in arbeitslosenversicherungsrechtlicher Hinsicht wesentlich, dass sich die Arbeitsleistung ohne Zusicherung eines durchschnittlichen oder minimalen Beschäftigungsgrads nach der anfallenden Arbeit richte, weshalb die Rechtsprechung zur Arbeit auf Abruf Anwendung finde. Dabei bestehe keine Garantie für einen bestimmten Beschäftigungsumfang mit entsprechender Entlohnung. Die versicherte Person erleide während der Zeit, in der sie nicht zur Arbeit aufgefordert werde, keinen Arbeits- und Verdienstausschlag nach Art. 11 Abs. 1 AVIG, weil ein anrechenbarer Ausschlag an Arbeitszeit nur entstehen könne, wenn zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden eine wöchentliche Normalarbeitszeit vereinbart sei. Wesentlich sei dabei, dass die Arbeitsleistung im Rahmen von einheitlichen vertraglichen Bindungen erfolge und nicht mit jedem Einsatz wieder neu begründet werde. Von diesem Grundsatz könne jedoch abgewichen werden, wenn sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin dazu verpflichte, unbefristet Arbeit auf Abruf zu leisten, er bzw. sie dann aber vorübergehend gar nicht mehr oder weniger zur Arbeit aufgefordert werde.

In Bezug auf die konkrete Situation des Beschwerdeführers liess sie verlauten, dass er seit 1. September 2023 bei der C.____ auf Provisionsbasis tätig sei. Gemäss Angaben auf der Arbeitgeberbescheinigung vom 24. Juni 2024 sei keine Kündigung ausgesprochen, sondern lediglich ein Wechsel in den Nebenberuf vorgenommen worden. Dies habe die Arbeitgeberin auch mit E-Mail vom 24. Juni 2024 bestätigt. Demnach sei der Versicherte per 1. Juni 2024 neu als nebenberuflicher Vermögensberater auf Provisionsbasis für die C.____ tätig gewesen. Daraus folge, dass er weiterhin in einem Arbeitsverhältnis mit der C.____ stehe, welches frühestens per Ende August 2024 geendet habe. Daran ändere auch der Wechsel vom Agenturleiter zum nebenberuflichen Vermögensberater nichts, weil das Einkommen provisionsbasiert geblieben sei. Zudem seien die Einkommensschwankungen erheblich gewesen, weshalb keine individuelle normale Arbeitszeit feststellbar und kein anrechenbarer Arbeitsausfall im Sinne von Art. 8 Abs. 1 lit. b AVIG zu ermitteln seien. Weiter sei die Tätigkeit des Versicherten bei der C.____ durchgehend und daher auch nach dem Wechsel zum nebenberuflichen Vermögensberater als Haupttätigkeit zu qualifizieren. Daraus folge, dass der Versicherte keinen eigentlichen Arbeitsausfall, sondern einzig aufgrund der offenbar geringen Anzahl Vertragsabschlüsse Einkommensausfälle erlitten habe. Diese seien aber beim vorliegenden Arbeitsverhältnis immanent und folglich hinzunehmen. Da die Arbeitgeberin den Vermittlervertrag im Nebenberuf am 13. August 2024 auf den 31. August 2024 gekündigt habe, erleide der Versicherte somit frühestens ab 1. September 2024 einen Arbeitsausfall, weshalb er ab diesem Datum einen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung habe, sofern er die übrigen Anspruchsvoraussetzungen (Art. 8 Abs. 1 AVIG) erfülle.

4.2 Der Versicherte bestreitet diese Ausführungen der Beschwerdegegnerin. Er macht in der Beschwerde vom 23. September 2024 im Wesentlichen geltend, dass er ab September 2022 bis August 2023 bei der B.____ GmbH (in Liquidation) als Team Manager/Finanzberater tätig gewesen sei, mit der Aufgabe, neue Kunden zu akquirieren und die bestehende Kundschaft zu betreuen. Die Entlohnung sei auf reiner Provisionsbasis (kein vertraglicher Fixlohn) erfolgt und die durchschnittlichen monatlichen Provisionszahlungen hätten rund Fr. 14'000.-- betragen. Ab September 2023 habe er als Vermögensberater/Agent für die C.____ gearbeitet, welche die B.____ GmbH (in Liquidation) übernommen habe. Bis Ende Mai 2024 sei er im Hauptberuf als

Vermögensberater auf Provisionsbasis tätig gewesen. Zudem habe er intern die Position als Agenturleiter bekleidet. Bis Januar 2024 habe er Provisionen bis Fr. 17'000.-- pro Monat erhalten, welche sich in den Folgemonaten indes stetig reduziert hätten (Februar 2024: rund Fr. 8'000.--, März 2024: rund CHF 1'000.--, April 2024: rund Fr. 350.--). Die Ursache hierfür sei gewesen, dass er sein Team als Agenturleiter verloren habe. Er habe sich in der Folge bei der Beschwerdegegnerin zum Leistungsbezug angemeldet und sich umgehend um Arbeit bemüht. Die C._____ habe in der Arbeitgeberbescheinigung zwar angegeben, dass er weiterhin als Agenturleiter tätig sei. Sie habe dieses Versehen aber berichtigt. Weiter habe sie erwähnt, dass eine betriebliche oder vertragliche Normalarbeitszeit nicht benannt werden könne. Mit Schreiben vom 14. August 2024 habe die C._____ zudem bestätigt, dass er vom 1. September 2023 bis 31. Mai 2024 als Vermögensberater/Agenturleiter im Hauptberuf tätig gewesen und seit dem 1. Juni 2024 als nebenberuflicher Vermögensberater arbeite. Zu den Ausführungen im Einspracheentscheid liess er verlauten, dass er entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin faktisch arbeitslos sei. Aus der Rückstufung per 1. Juni 2024 resultiere praktisch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Agenturleiter und hauptberuflicher Vermögensberater. Es hätten keinerlei arbeitsrechtliche Verpflichtungen mehr zwischen der C._____ und ihm bestanden. Betreffend die Annahme, dass die Rechtsprechung zur Arbeit auf Abruf auf seine Situation Anwendung finde, hielt der Beschwerdeführer weiter fest, dass sich diese auf die Rückmeldung der C._____ stütze, wonach die Vermögensberater ihre Arbeitszeit eigens einteilen könnten und hinsichtlich Arbeitszeit kein Weisungsrecht bestehe. Davon könne aber nicht die Rede sein. In casu habe es sich gegenteilig verhalten, indem es dem Arbeitnehmer überlassen worden sei, welchen zeitlichen Aufwand er betreibe und welchen Provisionsgewinn er erzielen wolle. Die Höhe der monatlichen Provisionen bis Februar 2024 hätte aufgezeigt, dass er die Tätigkeit vollzeitlich ausgeübt habe. Bei solchen besonderen Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber bemesse sich die normale Arbeitszeit nach der persönlichen Arbeitszeit (BGE 107 V 59, E. 1). Die Arbeitszeit sei nie auf Abruf beschränkt gewesen. Unter diesem Titel sei denn auch zu rügen, dass er betreffend die individuell geleisteten Arbeitsstunden nie um Auskunft gebeten worden sei. Die Annahme der Beschwerdegegnerin, dass keine individuelle Arbeitszeit angenommen werden könne, basiere auf einer Verletzung des Untersuchungsgrundsatzes. Insgesamt deute nichts darauf hin, dass mit Bezug auf dieses Arbeitsverhältnis die Merkmale der Regelmässigkeit nicht erfüllt seien. Es ergäben sich keinerlei Hinweise für eine Tätigkeit nach Bedarf des Arbeitgebers. Die Rechtsprechung für Arbeit auf Abruf fände vorliegend keine Anwendung. Sei die aufgewendete Arbeitszeit aufgrund der Art der Tätigkeit nicht kontrollierbar, sei von einer Vollzeitbeschäftigung auszugehen. Weiter hielt der Beschwerdeführer fest, dass er entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten habe. Er habe mit der Rückstufung seine Anstellung und beruflichen Provisionsmöglichkeiten als Agenturleiter verloren und habe nur noch eine äusserst eingeschränkte Möglichkeit gehabt, nebenberuflich eine Provision zu erzielen. Durch die Rückstufung in den Nebenerwerb sei ihm selbstredend ein Arbeits- und Verdienstausschlag entstanden.

4.3 In ihrer Vernehmlassung vom 13. November 2024 hielt die Beschwerdegegnerin an ihren Ausführungen im Einspracheentscheid fest und bestritt die Vorbringen in der Beschwerde.

5.1 Im vorliegenden Fall war der Beschwerdeführer ab 1. September 2023 für die C._____ als Vermögensberater und Agenturleiter tätig. Der zwischen den Parteien am 14. August 2023

geschlossene Vermögensberater-Vertrag (vgl. art. 10) wurde explizit als Agenturvertrag im Sinne von Art. 418a des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (OR) vom 30. März 1911 bezeichnet. Der Beschwerdeführer wäre deshalb zivilrechtlich mangels eines Subordinationsverhältnisses als Selbständigerwerbender einzustufen (vgl. KURT PÄRLI, in: Basler Kommentar, Obligationenrecht I, Basel 2020, N. 3 zu 418a). In diesem Zusammenhang ist jedoch einerseits festzustellen, dass die Bezeichnung des Vertrags als Agenturvertrag nicht entscheidend für die rechtliche Qualifikation ist. Andererseits gelten Agenten (Handels- oder Reisevertreter) praxisgemäss nur dann als Selbständigerwerbende, wenn sie über eine eigene Verkaufsorganisation verfügen, d.h. kumulativ eigene Geschäftsräumlichkeiten benutzen, eigenes Personal beschäftigen und die Geschäftskosten im Wesentlichen selber tragen (BGE 119 V 161 E. 3b und Urteil des Bundesgerichts vom 30. September 2010, 9C_946/2009, E. 2.2). Diese Umstände lassen auf ein spezifisches Unternehmerrisiko schliessen, weil dabei unabhängig vom Arbeitserfolg Kosten anfallen, welche vom Arbeitgeber oder Selbständigerwerbenden selber zu tragen sind (BGE 122 V 169 E. 3c und Urteil des Bundesgerichts vom 30. September 2010, 9C_946/2009, E. 5.1). Demgegenüber ist das unternehmerische Risiko des alleine, ohne eigene Verkaufsorganisation tätigen Agenten entsprechend geringer; es erschöpft sich im Wesentlichen darin, dass geleistete Arbeit nicht oder nicht vollständig entschädigt wird (Urteil des Bundesgerichts vom 31. Mai 2016, 9C_675/2015, E. 3.2 mit Hinweis auf Urteil des Bundesgerichts vom 30. September 2010, 9C_946/2009, E. 5.1). Von letztgenannter Situation ist auch vorliegend auszugehen. Zwar vereinbarten der Beschwerdeführer und die C._____ einen Lohn auf reiner Provisionsbasis. Auch wurde auf ein Weisungsrecht betreffend Arbeitszeit verzichtet. Im Übrigen gibt es in den Akten jedoch keinerlei Hinweise dafür, dass der Beschwerdeführer ein spezifisches Unternehmensrisiko getragen hätte. Zudem steht auch fest, dass die C._____ ausgewiesenermassen Sozialversicherungsbeiträge für den Beschwerdeführer abgeführt hat, so dass von diesem massgebenden AHV-Beitragsstatut auszugehen und der Beschwerdeführer sozialversicherungsrechtlich mit überwiegender Wahrscheinlichkeit als Unselbständigerwerbender zu betrachten ist.

5.2 Aus den Akten ergibt sich – wie vorstehend bereits erwähnt –, dass der Beschwerdeführer seit dem 1. September 2023 bei der C._____ als Vermögensberater/Agenturleiter mit einem Salär auf reiner Provisionsbasis tätig war. Weiter steht aufgrund der vorliegenden Unterlagen ausser Frage, dass bei der C._____ kein Anspruch auf Mindestarbeit oder -lohn bestand. Die gegenteiligen Behauptungen des Beschwerdeführers gehen fehl und werden von ihm selbst mit der Aussage widerlegt, dass es ihm überlassen worden sei, welchen zeitlichen Aufwand er bei seiner Tätigkeit bei der C._____ betreiben wollte. Er konnte damit frei wählen, wie lange er arbeiten und letztlich auch Einkommen generieren wollte; die Arbeitgeberin garantierte ihm weder Arbeitszeit noch Einkommen. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts ist in Fällen, in denen sich die Arbeitsleistung der versicherten Person ohne Zusicherung eines durchschnittlichen oder minimalen Beschäftigungsgrades nach der anfallenden Arbeit richtet, die arbeitslosenversicherungsrechtliche Rechtsprechung zur Arbeit auf Abruf anwendbar (Urteil des Bundesgerichts vom 19. Mai 2006, C 66/06, E. 2). Auch wenn der Sachverhalt im vorliegenden Fall insoweit etwas anders liegt, als allein der Versicherte die Arbeitszeit bestimmen konnte, rechtfertigt sich mit Blick auf die sozialversicherungsrechtlichen Folgen eine analoge Anwendung dieser Rechtsprechung. Die Aussage des Beschwerdeführers, wonach bei einer Tätigkeit, deren Arbeitszeit nicht

kontrollierbar sei, von einer Vollzeitbeschäftigung auszugehen sei, ist damit widerlegt. Bei Arbeiten auf Abruf besteht keine Garantie für einen bestimmten Beschäftigungsumfang, sodass die Person während der Zeit, in der sie nicht zur Arbeit aufgefordert wird, keinen Arbeits- und Verdienstaufschlag nach Art. 11 Abs. 1 AVIG erleidet. Ein anrechenbarer Ausfall an Arbeitszeit kann nur dann entstehen, wenn zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer eine wöchentliche Normalarbeitszeit vereinbart wurde. Dies ist vorliegend – wie bereits erwähnt – offensichtlich nicht der Fall, wie auch der Arbeitgeberbescheinigung vom 24. Juni 2024 deutlich zu entnehmen ist. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung kann von diesem Grundsatz jedoch abgewichen werden, wenn der auf Abruf erfolgte Einsatz während längerer Zeit im Wesentlichen mehr oder weniger konstant war. In diesem Fall ist die effektiv absolvierte Arbeitszeit als normal zu betrachten. Der Beobachtungszeitraum kann dabei umso kürzer sein, je weniger die Arbeitseinsätze in den einzelnen Monaten schwanken, und er muss länger sein, wenn die Arbeitseinsätze sehr unregelmässig anfallen oder wenn die Arbeitsdauer während der einzelnen Einsätze starken Schwankungen unterworfen ist (vgl. anstatt vieler: Urteil des Bundesgerichts vom 30. Dezember 2013, 8C_417/2013, E. 3.2 mit Hinweisen).

5.3 In der Praxis sind als Beobachtungszeitraum die letzten 12 Monate des Arbeitsverhältnisses oder die gesamte Dauer zu wählen, sofern es zwischen 6 und 12 Monate gedauert hat. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als 6 Monate gedauert, kann keine Normalarbeitszeit ermittelt werden. Damit eine Normalarbeitszeit angenommen werden kann, dürfen die Beschäftigungsschwankungen in den einzelnen Monaten des Arbeitsverhältnisses im Verhältnis zu den im Monatsdurchschnitt geleisteten Arbeitsstunden höchstens 20 % ausmachen. Wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 2 Jahre dauerte, ist der Beobachtungszeitraum auf mehr als 12 Monate, rückwirkend ab dem Datum der Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung, auszudehnen (vgl. die vom Staatssekretariat für Wirtschaft [Seco] herausgegebene AVIG-Praxis, B97 mit Hinweis auf die Rechtsprechung). Das Bundesgericht erachtet die in der AVIG-Praxis festgelegten Beobachtungszeiträume mit Gesetz und Verordnung vereinbar (Urteil des Bundesgerichts vom 12. Mai 2006, C 9/06, E. 3.3).

5.4.1 Es ist somit zu prüfen, ob sich beim Beschwerdeführer eine normale Arbeitszeit ermitteln lässt. Aufgrund der Entlohnung auf reiner Provisionsbasis sind in den Akten keine Aufstellungen mit geleisteten Arbeitsstunden zu entnehmen. Die Arbeitseinsätze können daher nur aufgrund der Lohnunterlagen ermittelt werden. Dabei ist bei der Prüfung der normalen Arbeitszeit aufgrund des einjährigen Vertragsverhältnisses bei der C.____ praxisgemäss ein Beobachtungszeitraum von 12 Monaten zugrunde zu legen. In den Akten befinden sich Lohnunterlagen der C.____ für die Zeit ab September 2023. Um ein möglichst aussagekräftiges Bild über die an den Versicherten ausbezahlten Provisionen zu erhalten, rechtfertigt es sich jedoch zusätzlich auch, den Beobachtungszeitraum von September 2023 bis Ende Mai 2024 (Rückstufung) zu berücksichtigen. Die durchschnittlichen Monats- und Jahreslöhne lassen sich wie folgt berechnen:

Zeitraum: 09.2023 – 08.2024	AHV-pflichtiger Lohn C.____
09.2023-12.2023	Fr. 65'224.60 (Akten-Nr. 22, 24, 26, 28, 190)
01.2024-08.2024	Fr. 25'456.-- (Akt-Nr. 190)

Total	Fr. 90'680.60
Ø Monatslohn	Fr. 7'556.70 (Fr. 90'680.60 : 12)

Zeitraum: 09.2023 – 05.2024	AHV-pflichtiger Lohn C. ____
09.2023-12.2023	Fr. 65'224.60 (Akten-Nr. 22, 24, 26, 28, 190)
01.2024-05.2024	Fr. 24'879.50 (Akten-Nr. 190)
Total	Fr. 90'104.--
Ø Monatslohn	Fr. 10'011.55 (Fr. 90'104.10 : 9)

5.4.2 Damit von einer Normalarbeitszeit ausgegangen werden kann, dürfen gemäss höchst-richterlicher Rechtsprechung die Lohnschwankungen in den einzelnen Monaten des Vertragsverhältnisses im Beobachtungszeitraum von 12 Monaten im Verhältnis zum durchschnittlichen Monatsverdienst höchstens 20 % ausmachen (vgl. E. 5.3). Werden die ausgewiesenen Monatslöhne für die Zeit vom 1. September 2023 bis 31. August 2024 mit dem durchschnittlichen monatlichen Verdienst von Fr. 7'556.70 verglichen, so ergeben sich Abweichungen bis zu 148.75 % nach oben (September 2023 [Akten-Nr. 22]: Fr. 18'797.80 - Fr. 7'556.70 x 100 : Fr. 7'556.70) und bis zu 100 % nach unten (Juli 2024: kein Lohn). Desgleichen ergeben sich Abweichungen von mehr als 20 %, wenn der Vergleich mit den Monatslöhnen von anfangs September 2023 bis Ende Mai 2024 vorgenommen wird (Tätigkeit als Agenturleiter und Vermögenberater). Die Lohnschwankungen betragen in dieser Zeit bei einem durchschnittlichen Monatslohn von Fr. 10'011.65 (September 2023 [Akten-Nr. 22]: Fr. 18'797.80 – Fr. 10'011.55 x 100 : Fr. 10'011.55) plus 87.53 % und ebenfalls 100 % nach unten (Mai 2024: kein Lohn).

5.4.3 Somit steht fest, dass im hier massgebenden Beobachtungszeitraum Lohnschwankungen bestehen, die das Mass von 20 % erheblich übersteigen. Demgemäss lässt sich keine normale Arbeitszeit ableiten, welche als Ausgangspunkt für die Ermittlung eines durch die Arbeitslosenversicherung zu entschädigenden Arbeitsausfalls dienen könnte. Muss ein Ausfall an normaler Arbeitszeit verneint werden, so besteht kein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung.

5.5 Daran ändern die weiteren Ausführungen des Beschwerdeführers nichts. Soweit er seinen Anspruch auf Taggelder ab 20. Juni 2024 unter Hinweis auf eine faktische Arbeitslosigkeit begründet, ist ihm entgegenzuhalten, dass er in diesem Zeitpunkt in ungekündigter Anstellung bei der C. ____ war. Das Arbeitsverhältnis wurde erst per 31. August 2024 aufgelöst (vgl. art. 115). Gemäss Angaben im Schreiben vom 20. September 2024 bestätigte die Kasse einen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung während der Rahmenfrist für den Leistungsbezug vom 2. September 2024 bis 1. September 2026 (vgl. auch E. 2). Unter diesen Umständen kann entgegen seiner Auffassung nicht von einer faktischen Arbeitslosigkeit ab 20. Juni 2024 bis 31. August 2024 ausgegangen werden. Eine solche liesse sich auch unter Berücksichtigung von AVIG Praxis ALE B82 nicht herleiten, war er am 20. Juni 2024 doch nicht definitiv aus dem Vertragsverhältnis mit der C. ____ ausgeschieden. Er kann daher aus dieser Argumentation nichts zu seinen Gunsten ableiten. Dasselbe gilt betreffend seine Ausführungen, wonach die Beschwerdegegnerin den rechtserheblichen Sachverhalt ungenügend abgeklärt und damit eine Verletzung von Art. 43 Abs. 1 ATSG begangen habe. Der Beschwerdeführer begnügt sich in diesem

Zusammenhang im Wesentlichen auf die Nennung der Gesetzesbestimmung und einzelner Urteile des Bundesgerichts, ohne diese substantiiert darzulegen. Aus diesem Grund erübrigen sich hierzu weitere Ausführungen.

5.6 Aufgrund der vorstehenden Ausführungen steht fest, dass der Beschwerdeführer in der Zeit vom 20. Juni 2024 bis 1. September 2024 (vgl. act. 149) keinen anrechenbaren Arbeitsausfall erleidet, weshalb er während dieser Zeit keinen Anspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung hat. Die Beschwerde ist demzufolge abzuweisen.

6. Art. 61 lit. f ATSG hält fest, dass das Verfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig ist, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Das AVIG sieht keine Kostenpflicht vor, weshalb der vorliegende Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein hat. Es sind demnach für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend wird keine Parteientschädigung ausgerichtet.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

://:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
3. Eine Parteientschädigung wird nicht ausgerichtet.