

---

## S 20 AL 29/17

### Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

|               |                          |
|---------------|--------------------------|
| Land          | Sachsen-Anhalt           |
| Sozialgericht | Sozialgericht Magdeburg  |
| Sachgebiet    | Arbeitslosenversicherung |
| Abteilung     | 20                       |
| Kategorie     | Urteil                   |
| Bemerkung     | -                        |
| Rechtskraft   | -                        |
| Deskriptoren  | -                        |
| Leitsätze     | -                        |
| Normenkette   | -                        |

#### 1. Instanz

|              |               |
|--------------|---------------|
| Aktenzeichen | S 20 AL 29/17 |
| Datum        | 24.10.2019    |

#### 2. Instanz

|              |              |
|--------------|--------------|
| Aktenzeichen | L 2 AL 29/19 |
| Datum        | 20.10.2020   |

#### 3. Instanz

|       |   |
|-------|---|
| Datum | - |
|-------|---|

Die Klage wird abgewiesen.

Eine Kostenerstattung findet nicht statt.

Tatbestand:

Zwischen den Parteien ist streitig, ob der aufgrund der Arbeitslosmeldung des Klägers vom 06.10.2016 entstandene Arbeitslosengeldanspruch des Klägers wegen Urlaubsabgeltung ruht.

Der Kläger, der vom 02.04.2016 bis zum 30.09.2016, 01.10.2016 oder 02.10.2016 auf einem unter italienischer Flagge fahrenden Kreuzfahrtschiff in einem Beschäftigungsverhältnis stand und während dieser Zeit keine Urlaub erhalten hatte, meldete sich am 06.10.2016 bei der Beklagten arbeitslos und beantragte die Zahlung von Arbeitslosengeld. Ausweislich einer Bestätigung des Arbeitgebers vom 03.08.2017 betragen die Arbeitszeiten an Bord durchschnittlich 10 Stunden am Tag bei einer 7-Tage-Woche; Urlaubstage werden bis zum Ende des Vertrages angespart und dann in Form von Urlaubsgeld ausgezahlt.

---

Der Arbeitsvertrag des Klägers, der von diesem für einen späteren Beschäftigungszeitraum vorgelegt wurde, aber nach seinen Angaben inhaltsgleich mit dem Arbeitsvertrag für den Zeitraum ab dem 02.04.2016 bis zum o.g. Beendigungszeitpunkt ist, weist in einem umrandeten Kästchen unter der Überschrift "Wage" die Vergütung auf Monatsbasis aus und darunter im selben Kästchen unter der Überschrift "Paid leave days" "Holidayentitlementdays: 8.0".

Unter der Überschrift "Monthly consolidated wage" befindet sich folgender Passus: "The salary includes all overtime work performed and as well work performed on Saturdays, Sundays and Holidays. The salary also includes any monetary benefits as stipulated in the Collective bargaining Agreement".

In der Bescheinigung U1 ist unter Punkt 4.3 (Ha percepito o deve percepire un'indennita sostitutiva delle ferie") eine Abgeltungssumme in Höhe von 3118,00 EUR für 48 Tage ausgewiesen.

Die Beklagte, die auf den Antrag des Klägers vom 06.10.2016 ein tägliches Bemessungsentgelt in Höhe von 65,12 EUR feststellte, lehnte den Arbeitslosengeldantrag des Klägers, der zum 07.11.2016 ein neues Beschäftigungsverhältnis beim selben Arbeitgeber aufgenommen hatte, mit Bescheid vom 03.01.2017 ab. Der Kläger habe einen finanziellen Ausgleich für nicht genommenen Urlaub erhalten; wäre der Urlaub im Anschluss an das Beschäftigungsverhältnis genommen worden, hätte er bis zum 18.11.2016 gedauert. Solange ruhe der Anspruch auf Arbeitslosengeld. Auch für die Zeit ab dem 19.11.2016 bestehe wegen der inzwischen aufgenommenen Beschäftigung kein Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Gegen diesen Bescheid legte der Kläger am 13.01.2017 Widerspruch ein, mit dem er geltend macht, die 48 Tage seien keine Urlaubsabgeltung, sondern eine Ausgleichszahlung für nicht genommene freie Tage (48 freie Tage (8 Tage/ Monat).

Der Widerspruch wurde mit Widerspruchsbescheid der Beklagten vom 17.01.2017 abgewiesen. Zweifel an der Richtigkeit der vom italienischen Träger ausgestellten Bescheinigung U1 bestanden nicht.

Mit der am 15.02.2017 erhobenen Klage macht der Kläger geltend, die im Vordruck U1 als Urlaubsabgeltung bescheinigten 48 Tage, seien tatsächlich eine Ausgleichszahlung für nicht genommene freie Tage; das Formular sehe jedoch keine Möglichkeit zur Angabe von Freizeitausgleich vor. Der Freizeitausgleich sei jedoch keine Urlaubsabgeltung und für die Zeit daher nicht zum Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verpflichten, unter Aufhebung des Bescheides vom 03.01.2017 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 17.01.2017 dem Kläger Arbeitslosengeld in gesetzlicher Höhe zu gewähren.

---

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Mit Schriftsatz vom 14.06.2017 bat die Beklagte den Kläger, sofern weniger als die bescheinigten 48 Tage mit Anspruch auf Urlaubsabgeltung best nden, den Arbeitsvertrag sowie die Dienst-Schichtpläne vorzulegen und mitzuteilen, in welchen Zeiten er während der Beschäftigung seinen Urlaubsanspruch verbraucht habe. Hierauf teilte der Kläger mit, Dienst- oder Schichtpläne gebe es nicht; aus dem Arbeitsvertrag ergebe sich jedoch, dass lediglich 8 Tage mit Anspruch auf Urlaubsabgeltung bestanden.

Die Gerichtsakte und die Verwaltungsakte der Beklagten haben vorgelegen und waren Gegenstand der Entscheidungsfindung. Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhaltes und des Sachvortrages der Beteiligten wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und der Verwaltungsakte ergänzend verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist zulässig, aber unbegründet.

Die angefochtenen Bescheide sind rechtmäßig und verletzen den Kläger nicht in seinen Rechten.

Der Kläger hat auf seinen Antrag vom 06.10.2016 keinen Anspruch auf Auszahlung von Arbeitslosengeld.

Gemäß [   137 Abs. 1 SGB III](#) hat Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit hat, wer

1. arbeitslos ist,
2. sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet und
3. die Anwartschaftszeit erfüllt hat.

Gemäß [   141 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) hat der Arbeitslose sich persönlich bei der zuständigen Agentur für Arbeit arbeitslos zu melden.

Der Kläger hat sich am Donnerstag, dem 06.10.2016 persönlich bei der Beklagten gemeldet.

Zu diesem Zeitpunkt lag auch Arbeitslosigkeit im Sinne des [   137 Abs. 1 SGB III](#) in Verbindung mit [   138 Abs. 1 SGB III](#) vor. Denn arbeitslos ist gemäß [   138 Abs. 1 SGB III](#), wer Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer ist und

1. nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht (Beschäftigungslosigkeit),

---

2. sich bemüht, die eigene Beschäftigungslosigkeit zu beenden (Eigenbemühungen), und

3. den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung steht (Verfügbarkeit).

Ebenfalls ist davon auszugehen, dass der Kläger die Anwartschaftszeit gemäß [§ 142 SGB III](#) erfüllt hatte.

Ein Arbeitslosengeldanspruch des Klägers ist damit am 06.10.2016 entstanden.

Eine frühere Entstehung des Arbeitslosengeldanspruchs zum 02.10.2016 ist mangels persönlicher Meldung gemäß [§ 141 Absatz 1 Satz 1 SGB III](#) vor dem 06.10.2016 nicht gegeben.

Die Voraussetzungen des [§ 141 Abs. 3 SGB III](#) liegen nicht vor.

Dieser Regelung sieht vor, dass für den Fall, dass die zuständige Agentur für Arbeit am ersten Tag der Beschäftigungslosigkeit der oder des Arbeitslosen nicht dienstbereit ist, eine persönliche Meldung an dem nächsten Tag, an dem die Agentur für Arbeit dienstbereit ist, auf den Tag zurückwirkt, an dem die Agentur für Arbeit nicht dienstbereit war.

Zum Beendigungszeitpunkt des Beschäftigungsverhältnisses des Klägers ergeben sich aus der Gerichtsakte und der Verwaltungsakte verschiedener Zeitpunkte. Ausweislich der Bescheinigung U1 endete das Beschäftigungsverhältnis des Klägers am 01.10.2016.

Nach den Angaben des Klägers im Formblatt "Grenzgänger" endete die Beschäftigung am 02.10.2016 (Sonntag). Nach den Angaben des Klägers im Antragsbogen zum Eintritt einer Sperrzeit endete die Beschäftigung am 01.10.2016 (Samstag).

Ausweislich der Bescheinigung des Arbeitgebers vom 03.08.2017, die im Klageverfahren eingereicht wurde, endete das Beschäftigungsverhältnis am 30.09.2016 (Freitag).

Welches Beendigungsdatum tatsächlich zutrifft, kann jedoch dahingestellt bleiben, da in jedem Fall dem Kläger eine persönliche Arbeitslosmeldung vor dem 06.10.2016 möglich gewesen wäre, nämlich am 04.10.2016 (Dienstag).

Die Meldung am 06.10.2016 ist daher nicht geeignet, Rückwirkung zu entfalten.

Zu Recht hat die Beklagte jedoch den Arbeitslosengeldantrag des Klägers abgewiesen.

Für die Dauer von 48 Tagen ruht der Arbeitslosengeldanspruch.

---

Gemäß [Â§ 157 Abs. 2 SGB II](#) ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Zeit des abgeholten Urlaubs, wenn der Arbeitslose wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Urlaubsabgeltung erhalten oder zu beanspruchen hat. Der Ruhenszeitraum beginnt mit dem Ende des die Urlaubsabgeltung begründenden Arbeitsverhältnisses.

Rechnerisch dauert der Ruhenszeitraum ausgehend von einer 7-Tage Arbeitswoche des Klägers je nach tatsächlichem Beendigungsdatum mindestens bis zum 17.11.2016 (ausgehend von einer Beendigung am 30.9.2016 zzgl. 48 Tage).

Der Kläger hatte wegen Beendigung seines Arbeitsverhältnisses eine Urlaubsabgeltung für 48 Tage zu beanspruchen.

Dies ergibt sich nicht nur aus der Bescheinigung U1, in der unter Punkt 43 eine Urlaubsabgeltung einzutragen ist und diese mit 48 Tagen ausgewiesen ist. Insoweit ist nicht ersichtlich, dass die für die Ausstellung der Bescheinigung zuständige italienische Behörde diese fehlerhaft ausgestellt haben sollte.

Darüber hinaus ergibt sich die Tatsache, dass es sich bei den bescheinigten 48 Tagen und der daraus resultierenden Zahlung um Urlaubsabgeltung handelt und nicht um Freizeitausgleich, auch aus dem Arbeitsvertrag des Klägers.

Der Kläger hat einen Arbeitsvertrag eingereicht, der für einen späteren Beschäftigungszeitraum gilt, jedoch nach Angaben des Klägers inhaltsgleich mit dem hier maßgeblichen Beschäftigungsverhältnis ist. In dem Arbeitsvertrag ist ausdrücklich unter der Überschrift "monthly consolidated wage" geregelt, dass die monatliche Vergütung jegliche Ableistung von Mehrarbeit und jegliche Wochenend-, Sonntags- und Feiertagsarbeit abgilt.

Eine zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses fällige weitergehende Zahlung oder ein Freizeitausgleich für Ableistung von Mehrarbeit und jegliche Wochenend-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ist dagegen aus dem Arbeitsvertrag nicht ersichtlich, und würde darüber hinaus der oben genannten Regelung widersprechen.

Entgegen der Ansicht des Klägers ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag auch nicht, dass lediglich während der gesamten Beschäftigungsdauer ein Urlaubsanspruch von acht Tagen erworben wurde, der abzugeltenden wäre.

Zwar weist der Arbeitsvertrag in einem umrandeten Kästchen unter der Überschrift "Wage" die Vergütung auf Monatsbasis aus und darunter im selben Kästchen unter der Überschrift "Paid leave days" "Holidayentlementdays: 8.0"; hieraus ergibt sich jedoch nicht, dass dies für den gesamten Beschäftigungszeitraum eines halben Jahres erworbene Urlaubsanspruch ist.

Vielmehr handelt es sich zur Überzeugung des Gerichts unter Berücksichtigung des Arbeitsvertrages und der vom Arbeitgeber des Klägers ausgestellten Bescheinigung vom August 2017 bei der angegebenen Zahl von acht Tagen um die monatliche Zahl von Urlaubsanspruchstagen.

---

Dies ergibt sich zum einen daraus, dass sich die Angabe der Urlaubsanspruchstage im selben umrandeten Kästchen wie die Gehaltsangabe befindet, wobei die Gehaltsangabe ausdrücklich auf Monatsbasis angegeben ist.

Zum anderen ergibt sich aus der Bescheinigung des Arbeitgebers vom 03.08.2017, dass Urlaubstage bis zum Ende des Vertrages angespart und dann in Form von Urlaubsgeld ausgezahlt werden. In dem Schreiben vom 03.08.2017 wird dazu ausdrücklich auf dem Passus "leave entitlement" im Arbeitsvertrag verwiesen. Hieraus ergibt sich zur Überzeugung des Gerichts, dass die in der Bescheinigung U 1 bescheinigten 48 Tage tatsächlich eine Urlaubsabgeltung sind. Zu berücksichtigen ist nämlich, dass sich aus der Bescheinigung vom 3.8.2017 keinerlei Hinweis daraus ergibt, dass nicht nur Urlaubstage, sondern auch Freizeitausgleich angespart und als finanzieller Ausgleich bei Vertragsende gewährt werden würde.

Darüber hinaus ergibt die im Arbeitsvertrag unter dem Passus holidayentitlementdays benannte Zahl von acht Tagen bezogen auf den Beschäftigungszeitraum von sechs Monaten exakt die Summe von 48 Tagen.

Im Übrigen würde eine Auslegung entsprechend des klägerischen Vortrages darüber hinaus der Richtlinie 2003/88/EG, gültig ab dem 2.8.2004, widersprechen, nach deren Art. 7, von deren Einhaltung die Richtlinie, anders als zu anderen dort getroffenen Regelungen, keine Abweichung zulässt, die EU-Mitgliedsstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen erhält.

Hieraus ergibt sich bei einer Beschäftigungszeit von sechs Monaten ein Mindestanspruch auf zwei Wochen Urlaub.

Für den Zeitraum nach dem Ende des Ruhenszeitraums besteht ebenfalls kein Anspruch auf Arbeitslosengeld, weil der Kläger am 07.11.2016 ein neues Beschäftigungsverhältnis aufgenommen hat, und damit nicht mehr arbeitslos war.

Die Klage war daher abzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf [Â§ 193 SGG](#).

Erstellt am: 11.02.2021

Zuletzt verändert am: 23.12.2024