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 KlÃ¤gers vom 06.10.2016 entstandene Arbeitslosengeldanspruch des KlÃ¤gers wegen Urlaubsabgeltung ruht.

Der KlÃ¤ger, 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 BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis stand und wÃ¤hrend dieser Zeit keine Urlaub erhalten hatte, meldete sich am 06.10.2016 bei der Beklagten arbeitslos und beantragte die Zahlung von Arbeitslosengeld. Ausweislich einer BestÃ¤tigung 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 KlÃ¤gers, der von diesem fÃ¼r einen spÃ¤teren BeschÃ¤ftigungszeitraum vorgelegt wurde, aber nach seinen Angaben inhaltsgleich mit dem Arbeitsvertrag fÃ¼r den Zeitraum ab dem 02.04.2016 bis zum o.g. Beendigungszeitpunkt ist, weist in einem umrandeten KÃ¤stchen unter der Ãberschrift "Wage" die VergÃ¼tung auf Monatsbasis aus und darunter im selben KÃ¤stchen unter der Ãberschrift "Paid leave days" "Holidayentlementdays: 8.0".

Unter der Ãberschrift "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 Punkt4.3 (Ha percepito o deve percepire unÂ´indennita sostitutiva delle ferie") eine Abgeltungssumme in HÃ¶he von 3118,00 EUR fÃ¼r 48 Tage ausgewiesen.

Die Beklagte, die auf den Antrag des KlÃ¤gers vom 06.10.2016 ein tÃ¤gliches Bemessungsentgelt in HÃ¶he von 65,12 EUR feststellte, lehnte den Arbeitslosengeldantrag des KlÃ¤gers, der zum 07.11.1016 ein neues BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis beim selben Arbeitgeber aufgenommen hatte, mit Bescheid vom 03.01.2017 ab. Der KlÃ¤ger habe einen finanziellen Ausgleich fÃ¼r nicht genommenen Urlaub erhalten; wÃ¤re der Urlaub im Anschluss an das BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis genommen worden, hÃ¤tte er bis zum 18.11.2016 gedauert. Solange ruhe der Anspruch auf Arbeitslosengeld. Auch fÃ¼r die Zeit ab dem 19.11.2016 bestehe wegen der inzwischen aufgenommenen BeschÃ¤ftigung kein Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Gegen diesen Bescheid legte der KlÃ¤ger am 13.01.2017 Widerspruch ein, mit dem er geltend macht, die 48 Tage seien keine Urlaubsabgeltung, sondern eine Ausgleichszahlung fÃ¼r 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 TrÃ¤ger ausgestellten Bescheinigung U1 bestÃ¤nden nicht.

Mit der am 15.02.2017 erhobenen Klage macht der KlÃ¤ger geltend, die im Vordruck U1 als Urlaubsabgeltung bescheinigten 48 Tage, seien tatsÃ¤chlich eine Ausgleichszahlung fÃ¼r nicht genommene freie Tage; das Formular sehe jedoch keine MÃ¶glichkeit zur Angabe von Freizeitausgleich vor. Der Freizeitausgleich sei jedoch keine Urlaubsabgeltung und fÃ¼hre daher nicht zum Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs.

Der KlÃ¤ger beantragt,

die Beklagte zu verpflichten, unter Aufhebung des Bescheides vom 03.01.2017 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 17.01.2017 dem KlÃ¤ger Arbeitslosengeld in gesetzlicher HÃ¶he zu gewÃ¤hren.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Mit Schriftsatz vom 14.06.2017 bat die Beklagte den KlÃ¤ger, sofern weniger als die bescheinigten 48 Tage mit Anspruch auf Urlaubsabgeltung bestÃ¼nden, den Arbeitsvertrag sowie die Dienst-SchichtplÃ¤ne vorzulegen und mitzuteilen, in welchen Zeiten er wÃ¤hrend der BeschÃ¤ftigung seinen Urlaubsanspruch verbraucht habe. Hierauf teilte der KlÃ¤ger mit, Dienst- oder SchichtplÃ¤ne 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 ergÃ¤nzend verwiesen.

EntscheidungsgrÃ¼nde:

Die Klage ist zulÃ¤ssig, aber unbegrÃ¼ndet.

Die angefochtenen Bescheide sind rechtmÃ¤Ãig und verletzen den KlÃ¤ger nicht in seinen Rechten.

Der KlÃ¤ger hat auf seinen Antrag vom 06.10.2016 keinen Anspruch auf Auszahlung von Arbeitslosengeld.

GemÃ¤Ã Â§ 137 Abs. 1 SGB III hat Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit hat, wer

1. arbeitslos ist,

2. sich bei der Agentur fÃ¼r Arbeit arbeitslos gemeldet und

3. die Anwartschaftszeit erfÃ¼llt hat.

GemÃ¤Ã Â§ 141 Abs. 1 Satz 1 SGB III hat der Arbeitslose sich persÃ¶nlich bei der zustÃ¤ndigen Arbeit Agentur fÃ¼r Arbeit arbeitslos zu melden.

Der KlÃ¤ger hat sich am Donnerstag, dem 06.10.2016 persÃ¶nlich bei der Beklagten gemeldet.

Zu diesem Zeitpunkt lag auch Arbeitslosigkeit im Sinne des Â§ 137 Abs. 1 SGB III in Verbindung mit Â§ 138 Abs. 1 SGB III vor. Denn arbeitslos ist gemÃ¤Ã Â§ 138 Abs. 1 SGB III, wer Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer ist und

1. nicht in einem BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis steht (BeschÃ¤ftigungslosigkeit),

2. sich bemÃ¼ht, die eigene BeschÃ¤ftigungslosigkeit zu beenden (EigenbemÃ¼hungen), und

3. den VermittlungsbemÃ¼hungen der Agentur fÃ¼r Arbeit zur VerfÃ¼gung steht (VerfÃ¼gbarkeit).

Ebenfalls ist davon auszugehen, dass der KlÃ¤ger die Anwartschaftszeit gemÃ¤Ã Â§ 142 SGB III erfÃ¼llt hatte.

Ein Arbeitslosengeldanspruch des KlÃ¤gers ist damit am 06.10.2016 entstanden.

Eine frÃ¼here Entstehung des Arbeitslosengeldanspruchs zum 02.10.2016 ist mangels persÃ¶nlicher Meldung gemÃ¤Ã Â§ 141 Absatz 1 Satz 1 SGB III vor dem 06.10.2016 nicht gegeben.

Die Voraussetzungen des Â§ 141 Abs. 3 SGB III liegen nicht vor.

Dieser Regelung sieht vor, dass fÃ¼r den Fall, dass die zustÃ¤ndige Agentur fÃ¼r Arbeit am ersten Tag der BeschÃ¤ftigungslosigkeit der oder des Arbeitslosen nicht dienstbereit ist, eine persÃ¶nliche Meldung an dem nÃ¤chsten Tag, an dem die Agentur fÃ¼r Arbeit dienstbereit ist, auf den Tag zurÃ¼ckwirkt, an dem die Agentur fÃ¼r Arbeit nicht dienstbereit war.

Zum Beendigungszeitpunkt des BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses des KlÃ¤gers ergeben sich aus der Gerichtsakte und der Verwaltungsakte verschiedener Zeitpunkte. Ausweislich der Bescheinigung U1 endete das BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis des KlÃ¤gers am 01.10.2016.

Nach den Angaben des KlÃ¤gers im Formblatt" GrenzgÃ¤nger" endete die BeschÃ¤ftigung am 02.10.2016 (Sonntag). Nach den Angaben des KlÃ¤gers im AnhÃ¶rungsbogen zum Eintritt einer Sperrzeit endete die BeschÃ¤ftigung am 01.10.2016 (Samstag).

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

Welches Beendigung Staat zum tatsÃ¤chlich zutrifft, kann jedoch dahingestellt bleiben, da in jedem Fall dem KlÃ¤ger eine persÃ¶nliche Arbeitslosmeldung vor dem 06.10.2016 mÃ¶glich gewesen wÃ¤re, nÃ¤mlich am 04.10.2016 (Dienstag).

Die Meldung am 06.10.2016 ist daher nicht geeignet, RÃ¼ckwirkung zu entfalten.

Zu Recht hat die Beklagte jedoch den Arbeitslosengeldantrag des KlÃ¤gers abgewiesen.

FÃ¼r die Dauer von 48 Tagen ruht der Arbeitslosengeldanspruch.

GemÃ¤Ã Â§ 157 Abs. 2 SGB II ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld fÃ¼r die Zeit des abgegoltenen Urlaubs, wenn der Arbeitslose wegen Beendigung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses eine Urlaubsabgeltung erhalten oder zu beanspruchen hat. Der Ruhenszeitraum beginnt mit dem Ende des die Urlaubsabgeltung begrÃ¼ndenden ArbeitsverhÃ¤ltnisses.

Rechnerisch dauert der Ruhenszeitraum ausgehend von einer 7-Tage Arbeitswoche des KlÃ¤gers je nach tatsÃ¤chlichem Beendigungsdatum mindestens bis zum 17.11.2016 (ausgehend von einer Beendigung am 30.9.2016 zzgl. 48 Tage).

Der KlÃ¤ger hatte wegen Beendigung seines ArbeitsverhÃ¤ltnisses eine Urlaubsabgeltung fÃ¼r 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 fÃ¼r die Ausstellung der Bescheinigung zustÃ¤ndige italienische BehÃ¶rde diese fehlerhaft ausgestellt haben sollte.

DarÃ¼ber 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 KlÃ¤gers.

Der KlÃ¤ger hat einen Arbeitsvertrag eingereicht, der fÃ¼r einen spÃ¤teren BeschÃ¤ftigungszeitraum gilt, jedoch nach Angaben des KlÃ¤gers inhaltsgleich mit dem hier maÃgeblichen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis ist. In dem Arbeitsvertrag ist ausdrÃ¼cklich unter der Ãberschrift "monthly consolidatet wage" geregelt, dass die monatliche VergÃ¼tung jegliche Ableistung von Mehrarbeit und jegliche Wochenend-, Sonntags- und Feiertagsarbeit abgilt.

Eine zum Ende des BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses fÃ¤llige weitergehende Zahlung oder ein Freizeitausgleich fÃ¼r Ableistung von Mehrarbeit und jegliche Wochenend-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ist dagegen aus dem Arbeitsvertrag nicht ersichtlich, und wÃ¼rde darÃ¼ber hinaus der oben genannten Regelung widersprechen.

Entgegen der Ansicht des KlÃ¤gers ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag auch nicht, dass lediglich wÃ¤hrend der gesamten BeschÃ¤ftigungsdauer ein Urlaubsanspruch von acht Tagen erworben wurde, der abzugeltenden wÃ¤re.

Zwar weist der Arbeitsvertrag in einem umrandeten KÃ¤stchen unter der Ãberschrift "Wage" die VergÃ¼tung auf Monatsbasis aus und darunter im selben KÃ¤stchen unter der Ãberschrift "Paid leave days" "Holidayentlementdays: 8.0"; hieraus ergibt sich jedoch nicht, dass dies der fÃ¼r den gesamten BeschÃ¤ftigungszeitraum eines halben Jahres erworbene Urlaubsanspruch ist.

Vielmehr handelt es sich zur Ãberzeugung des Gerichts unter BerÃ¼cksichtigung des Arbeitsvertrages und der vom Arbeitgeber des KlÃ¤gers 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 KÃ¤stchen wie die Gehaltsangabe befindet, wobei die Gehaltsangabe ausdrÃ¼cklich 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 ausdrÃ¼cklich auf dem Passus "leave entitlement" im Arbeitsvertrag verwiesen. Hieraus ergibt sich zur Ãberzeugung des Gerichts, dass die in der Bescheinigung U 1 bescheinigten 48 Tage tatsÃ¤chlich eine Urlaubsabgeltung sind. Zu berÃ¼cksichtigen ist nÃ¤mlich, 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 gewÃ¤hrt werden wÃ¼rde.

DarÃ¼ber hinaus ergibt die im Arbeitsvertrag unter dem Passus holiydayentitlementdays benannte Zahl von acht Tagen bezogen auf den BeschÃ¤ftigungszeitraum von sechs Monaten exakt die Summe von 48 Tagen.

Im Ãbrigen wÃ¼rde eine Auslegung entsprechend des klÃ¤gerischen Vortrages darÃ¼ber hinaus der Richtlinie 2003/88/EG, gÃ¼ltig ab dem 2.8.2004, widersprechen, nach deren Art. 7, von deren Einhaltung die Richtlinie, anders als zu anderen dort getroffenen Regelungen, keine Abweichung zulÃ¤sst, die EU-Mitgliedsstaaten die erforderlichen MaÃnahmen treffen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen erhÃ¤lt.

Hieraus ergibt sich bei einer BeschÃ¤ftigungszeit von sechs Monaten ein Mindestanspruch auf zwei Wochen Urlaub.

FÃ¼r den Zeitraum nach dem Ende des Ruhenszeitraums besteht ebenfalls kein Anspruch auf Arbeitslosengeld, weil der KlÃ¤ger am 07.11.2016 ein neues BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis 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