S 4 AL 135/21

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Niedersachsen-Bremen
Sozialgericht	Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen
Sachgebiet	Arbeitslosenversicherung
Abteilung	-
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung Arbeitslosigkeit Arbeitslosmeldung berufliche Weiterbildung Beschäftigungslosigkeit Erreichbarkeit Fiktion unentgeltliche Freistellung Verfügbarkeit widerrufliche Freistellung Zuschuss zum Arbeitsentgelt
Leitsätze	1. Für den Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Weiterbildung werden bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 144 Abs. 1 und 2 SGB III die Verfügbarkeit, die Arbeitslosmeldung und die Erreichbarkeit fingiert (vgl. zur Fiktion der Erreichbarkeit: BSG, Urteil vom 10. Dezember 2019 – B 11 AL 4/19 R). 2. Beschäftigungslosigkeit i.S.d. § 138 Abs. 1 Nr. 1 SGB III wird dagegen durch § 144 SGB III nicht fingiert. Dies gilt auch, wenn die Arbeitgeberin die Arbeitnehmerin für die Dauer der Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung widerruflich und unentgeltlich freistellt.
Normenkette	§ 136 SGB III § 137 SGB III § 138 SGB III § 144 SGB III § 81 SGB III § 82 SGB III

1. Instanz

Aktenzeichen	S 4 AL 135/21
Datum	26.04.2023

2. Instanz

Aktenzeichen	L 11 AL 30/23
Datum	30.09.2024

3. Instanz

Datum	-

Das Urteil des Sozialgerichts Oldenburg vom 26. April 2023 wird aufgehoben.

Die Klage wird abgewiesen.

Kosten fÃ¼r das erst- und zweitinstanzliche Verfahren sind nicht zu erstatten.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Beteiligten streiten um die GewÃ¤hrung von Arbeitslosengeld (Alg) nach MaÃgabe des Sozialgesetzbuches Drittes Buch â ArbeitsfÃ¶rderung â (SGB III) fÃ¼r die Zeit vom 8. Februar bis 20.Â April 2021.

Die 1963 geborene KlÃ¤gerin absolvierte nach ihrer Schulzeit eine Berufsausbildung zur Bauzeichnerin, holte anschlieÃend ihren Sekundarabschluss I/Realschulabschluss im Bereich Hauswirtschaft nach, schulte von 1986 bis 1988 zur Damenschneiderin um und war in der Folgezeit als Bauzeichnerin (1990 bis 2003 sowie von November 2018 bis April 2019), als Spielgruppenbetreuerin im G. (Juli 2003 bis Dezember 2003), als Damenschneiderin in der sozialen Betreuung seelisch behinderter Menschen in einem Pflegeheim (Januar 2004 bis August 2017), als Leiterin einer NÃ¤hschule (September bis Dezember 2017) und zuletzt als Betreuungskraft in der Senioren- und Familienbetreuung abhÃ¤ngig beschÃ¤ftigt.

Die BeschÃ¤ftigung als Betreuungskraft nahm die KlÃ¤gerin im April 2018 bei der H. Senioren- und Familienbetreuung GmbH (im Folgenden: K.-GmbH) als NebenbeschÃ¤ftigung neben einem damals seit Dezember 2017 laufenden Alg-Bezug auf. Bei der K-GmbH handelt es sich um eine selbstÃ¤ndige Franchise-Nehmerin der bundesweit tÃ¤tigen I. GmbH & Co. KG, die laut ihrer Internetseite bundesweit mit mehr als 180 selbstÃ¤ndigen Betreuungsunternehmen zusammenarbeitet. Vom 1. Dezember 2018 bis 30. April 2019 war die KlÃ¤gerin erneut als Bauzeichnerin abhÃ¤ngig beschÃ¤ftigt (20 Stunden pro Woche). Ob bzw.

welcher ErwerbstÃ¤tigkeit die KlÃ¤gerin in der Zeit vom 1. Mai 2019 bis 30. April 2020 nachging, lÃ¤sst sich den vorliegenden Akten nicht entnehmen. FÃ¼r die Zeit vom 1. Mai 2020 bis 30. April 2021 schloss sie mit der K.-GmbH einen â*Befristeten Arbeitsvertrag auf Abruf als TeilzeitbeschÃ¤ftigte*â. Die vereinbarte durchschnittliche regelmÃ¤Ãige Arbeitszeit betrug laut Arbeitsbescheinigung der K.-GmbH 15 Stunden pro Woche.

Am 17. Dezember 2020 beantragte die KlÃ¤gerin unter Bezugnahme auf ein zuvor mit der Beklagten gefÃ¼hrtes TelefongesprÃ¤ch die FÃ¶rderung einer beruflichen Weiterbildung zur Betreuungskraft nach Â§Â§ 43b, 53b SGB XI. Die Umwandlung ihres bis zum 30. April 2021 befristeten Teilzeit-ArbeitsverhÃ¤ltnisses in ein unbefristetes ArbeitsverhÃ¤ltnis sei ohne die beantragte Qualifikation nicht mÃ¶glich, so dass Arbeitslosigkeit drohe. Die Arbeitgeberin werde sie fÃ¼r die Zeit der MaÃnahme unentgeltlich freistellen (vgl. hierzu: BestÃ¤tigung der Arbeitgeberin vom 4. Januar 2021, Bl. 13 FbW-Akte).

Die Beklagte forderte die KlÃ¤gerin mit Schreiben vom 21. Dezember 2020 zur Vorlage weiterer Unterlagen auf und wies sie ausdrÃ¼cklich darauf hin, dass im Falle einer Bewilligung der Weiterbildung und einer damit einhergehenden unentgeltlichen Freistellung durch die Arbeitgeberin seitens der Beklagten keine Kosten zum Lebensunterhalt gewÃ¤hrt werden kÃ¶nnten. Auch in der Folgezeit wurde dies mehrfach erÃ¶rtert, wobei die KlÃ¤gerin deutlich machte, dass sie eine FÃ¶rderung der Weiterbildung ausdrÃ¼cklich auch mittels GewÃ¤hrung von Alg begehre, notfalls jedoch die 10 Wochen der WeiterbildungsmaÃnahme selbst â*Ã¼berbrÃ¼cken*â wÃ¼rde (E-Mail vom 14. Januar 2021). Zuvor hatte die KlÃ¤gerin angegeben, ohne Gehaltszahlungen an der Weiterbildung nicht teilnehmen zu kÃ¶nnen (vgl. Aktenvermerk vom 13. Januar 2021). Die Beklagte hatte die KlÃ¤gerin insoweit auch darauf hingewiesen, dass bei fortlaufender Gehaltszahlung eine FÃ¶rderung der Weiterbildung durch einen an die Arbeitgeberin zu zahlenden Zuschuss zum Arbeitsentgelt in Betracht komme. Hieran hatte die Arbeitgeberin der KlÃ¤gerin jedoch kein Interesse.

Mit Bescheid vom 3. Februar 2021 bewilligte die Beklagte der KlÃ¤gerin die FÃ¶rderung der vom 8. Februar bis 20. April 2021 in Vollzeit laufenden Weiterbildung zur Betreuungskraft nach Â§Â§Â 43b, 53b SGB XI bei der Bildungseinrichtung J., K., mittels Ãbernahme der Lehrgangs- und Fahrkosten in HÃ¶he von insgesamt 2.347,60 EUR. Die Verschiebung der MaÃnahme vom 15. Januar 2021 (vgl. hierzu: Bildungsgutschein, Bl. 22 FbW-Akte) auf den 8. Februar 2021 erfolgte â soweit sich das der Verwaltungsakte entnehmen lÃ¤sst â aus KrankheitsgrÃ¼nden. FÃ¼r die Dauer der WeiterbildungsmaÃnahme wurde die KlÃ¤gerin von ihrer Arbeitgeberin unentgeltlich freigestellt (Schreiben vom 4. Januar 2021, Bl. 77 Gerichtsakte â GA -).

Mit ihrem gegen diesen Bewilligungsbescheid eingelegten Widerspruch begehrte die KlÃ¤gerin nochmals, dass ihr fÃ¼r die Zeit der beruflichen Weiterbildung Alg gewÃ¤hrt werde. Diesen Widerspruch verwarf die Beklagte mit der BegrÃ¼ndung als unzulÃ¤ssig, dass bislang noch gar keine Entscheidung Ã¼ber einen Anspruch auf Alg bei beruflicher Weiterbildung ergangen sei (Widerspruchsbescheid vom 19.

Februar 2021). Die hiergegen beim Sozialgericht (SG) Oldenburg eingelegte Klage S 4 AL 68/21 wurde von der KlÃ¤gerin im August 2021 zurÃ¼ckgenommen.

Die GewÃ¤hrung von Alg fÃ¼r die Zeit der WeiterbildungsmaÃnahme lehnte die Beklagte mit dem im vorliegenden Verfahren angefochtenen Bescheid vom 20. Mai 2021 ab. Die KlÃ¤gerin habe bei Antritt der MaÃnahme am 8. Februar 2021 noch in einem bis zum 30. April 2021 befristeten BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis gestanden, so dass am 8. Februar 2021 die gesetzlichen Merkmale von Arbeitslosigkeit nicht vorgelegen hÃ¤tten.

Zwischenzeitlich hatte die KlÃ¤gerin die WeiterbildungsmaÃnahme erfolgreich absolviert (laut ihren Angaben im ErÃ¶rterungstermin vom 12. Juli 2022 in der Zeit vom 8. Februar bis 19. April 2021). Ab dem 20. April 2021 wurde die KlÃ¤gerin von der K.-GmbH entsprechend ihrer Qualifikation als Betreuungskraft nach Â§Â§ 43b, 53c SGB XI beschÃ¤ftigt, ab Mai 2021 in Rahmen eines unbefristeten ArbeitsverhÃ¤ltnisses. FÃ¼r die Finanzierung des Lebensunterhalts wÃ¤hrend der WeiterbildungsmaÃnahme hatte sich die KlÃ¤gerin nach ihren eigenen Angaben Geld leihen mÃ¼ssen.

In ihrem am 8. Juni 2021 gegen den Alg-Ablehnungsbescheid eingelegten Widerspruch machte die KlÃ¤gerin geltend, dass gemÃ¤Ã Â§ 144 Abs. 2 SGB III Alg auch an Arbeitnehmer zur gewÃ¤hren sei, die vor Eintritt in die MaÃnahme nicht arbeitslos gewesen seien. Sie habe am Tag des Eintritts in die WeiterbildungsmaÃnahme die erforderliche Anwartschaftszeit erfÃ¼llt und sei unentgeltlich freigestellt gewesen. Damit sei bei Beginn der MaÃnahme â*der befristete Arbeitsvertrag nicht erfÃ¼llt*â worden und es habe â*tatsÃ¤chliche BeschÃ¤ftigungslosigkeit*â vorgelegen.

Die Beklagte hat den Widerspruch mit der ergÃ¤nzenden BegrÃ¼ndung zurÃ¼ckgewiesen, dass die KlÃ¤gerin durch ihre Arbeitgeberin fÃ¼r die Zeit der WeiterbildungsmaÃnahme zwar unentgeltlich freigestellt worden sei, sich jedoch weiterhin in einem ArbeitsverhÃ¤ltnis befunden habe. Bei Nichtteilnahme an der WeiterbildungsmaÃnahme hÃ¤tte die KlÃ¤gerin ihren vertraglichen Pflichten nachgehen kÃ¶nnen und hÃ¤tte dann in einem BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis gestanden (weil die Freistellung in diesem Fall hinfÃ¤llig geworden wÃ¤re). Die Merkmale einer Arbeitslosigkeit nach Â§ 138 Abs. 1 Nr. 1 und 3 SGB III hÃ¤tten am Tag des Antritts der WeiterbildungsmaÃnahme nicht vorgelegen, so dass kein Anspruch auf Alg bei beruflicher Weiterbildung nach Â§ 144 Abs. 2 Nr.Â 2 SGB III bestanden habe (Widerspruchsbescheid vom 7. Juli 2021).

Mit ihrer am 7. August 2021 beim Sozialgericht (SG) Oldenburg erhobenen Klage hat die KlÃ¤gerin ihr Vorbringen vertieft, wonach sie gemÃ¤Ã Â§ 144 Abs. 2 SGB III sowie entsprechend Abschnitt 3.2 des von der Beklagten Ã¼berreichten Merkblatts 6 â FÃ¶rderung der beruflichen Weiterbildung Anspruch auf Alg bei beruflicher Weiterbildung habe. Die einschlÃ¤gigen Regelungen unterschieden nicht zwischen arbeitsuchenden BeschÃ¤ftigungslosen einerseits und unentgeltlich freigestellten Arbeitnehmern andererseits. Der befristete Arbeitsvertrag wÃ¤re ohne die berufliche Weiterbildung nicht verlÃ¤ngert bzw. entfristet worden. Um die

WeiterbildungsmaÃnahme zu ermÃ¶glichen, habe die Arbeitgeberin den Arbeitsvertrag â*fÃ¼r den definierten Zeitraum der Fortbildung auÃer Kraft gesetzt*â. Bei Nichtteilnahme an der FortbildungsmaÃnahme hÃ¤tte sie (die KlÃ¤gerin) â*nicht einfach wieder die Arbeit aufnehmen kÃ¶nnen*â, weil fÃ¼r die Freistellung â*einige innerbetriebliche Umstrukturierungen erforderlich*â gewesen seien, die â*nicht einfach wieder rÃ¼ckgÃ¤ngig gemacht werden konnten*â (Seite 3 der Klageschrift vom 6. August 2021). Der Arbeitsvertrag wÃ¤re â*nicht wieder in Kraft gesetzt worden*â, wenn die QualifizierungsmaÃnahme nicht stattgefunden hÃ¤tte oder sie (die KlÃ¤gerin) diese ohne Abschluss abgebrochen hÃ¤tte (Schriftsatz vom 24. November 2022). Auf Nachfrage des SG hat die KlÃ¤gerin dagegen angegeben, dass sie bei einem Abbruch der MaÃnahme wieder bei ihrer Arbeitgeberin angefangen hÃ¤tte zu arbeiten (vgl. Sitzungsniederschrift des ErÃ¶rterungstermins vom 12. Juli 2022).

Das SG hat der Klage stattgegeben und die Beklagte verurteilt, der KlÃ¤gerin fÃ¼r die Zeit der WeiterbildungsmaÃnahme Alg in gesetzlicher HÃ¶he zu gewÃ¤hren. Die KlÃ¤gerin habe am Tag des Antritts der MaÃnahme die Alg-Anwartschaft erfÃ¼llt. Die Arbeitslosigkeit der KlÃ¤gerin, die unmittelbar aus ihrem BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis heraus die WeiterbildungsmaÃnahme angetreten habe, sei nach Â§ 144 Abs. 2 SGB III zu fingieren. Es frage sich, welchen Anwendungsbereich Â§ 144 Abs. 2 SGB III noch haben sollte, wenn man â wie die Beklagte â auf das Bestehen tatsÃ¤chlicher Arbeitslosigkeit abstelle. Es sei auch nicht einzusehen, dass die KlÃ¤gerin fÃ¼r die GewÃ¤hrung von Alg bei beruflicher Weiterbildung zunÃ¤chst das Auslaufen ihres befristeten BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses und damit den Eintritt von Arbeitslosigkeit hÃ¤tte abwarten sollen. Zweck der Vorschrift sei gerade, dass diejenigen, die unmittelbar aus einer bestehenden BeschÃ¤ftigung heraus eine MaÃnahme nach Â§Â§ 81ff. SGBÂ III antreten, nicht schlechter gestellt sein sollen als bereits arbeitslos gemeldete Personen (Urteil vom 26. April 2023).

Gegen das der Beklagten am 4. Mai 2023 zugestellte Urteil richtet sich ihre am 2. Juni 2023 eingelegte Berufung. Die KlÃ¤gerin sei bei Antritt der WeiterbildungsmaÃnahme nicht arbeitslos gewesen, da sie nicht unwiderruflich, sondern allein wegen der WeiterbildungsmaÃnahme von ihrer Arbeitgeberin freigestellt worden sei. Es sei gerade beabsichtigt gewesen, die KlÃ¤gerin nach absolvierter Qualifizierung weiter zu beschÃ¤ftigen und dauerhaft an die Arbeitgeberin zu binden. Diese Freistellung ohne vollstÃ¤ndige Aufgabe des Direktionsrechts fÃ¼hre nicht zur Beendigung des BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses. Das Vorliegen von Arbeitslosigkeit kÃ¶nne auch nicht Ã¼ber Â§ 144 SGB III fingiert werden, weil die KlÃ¤gerin nicht allein wegen einer beruflichen WeiterbildungsmaÃnahme beschÃ¤ftigungslos gewesen sei. Entgegen der Auffassung des SG werde von der KlÃ¤gerin nicht verlangt, erst das Ende des befristeten ArbeitsverhÃ¤ltnisses und den Eintritt von Arbeitslosigkeit abzuwarten. Vielmehr sehe Â§ 82 Abs. 3 SGB III bei bestehendem ArbeitsverhÃ¤ltnis eine FÃ¶rdermÃ¶glichkeit durch ArbeitsentgeltzuschÃ¼sse an den Arbeitgeber vor. Dieser prozentual gedeckelte Zuschuss trage der Situation Rechnung, dass die Weiterbildung dem Arbeitgeber â*massiv zu Gute*â komme. Im vorliegenden Fall habe die Arbeitgeberin der KlÃ¤gerin es jedoch â*dankend abgelehnt*â, einen

Zuschuss zum Arbeitsentgelt zu beantragen und habe stattdessen die KlÃ¤gerin unentgeltlich fÃ¼r die MaÃnahme freigestellt.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Oldenburg vom 26. April 2023 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Â

Die KlÃ¤gerin beantragt,

Â die Berufung zurÃ¼ckzuweisen.

Sie vertieft ihr bisheriges Vorbringen dahingehend, dass eine FortfÃ¼hrung bzw. Entfristung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses nur nach erfolgter Qualifikation mÃ¶glich gewesen sei und ihr Arbeitgeber sie fÃ¼r die WeiterbildungsmaÃnahme unentgeltlich freigestellt habe. Eine einschrÃ¤nkende Klausel oder gar ein Recht auf â*RÃ¼ckbeorderung an den Arbeitsplatz*â sei der Arbeitgeberin nicht eingerÃ¤umt gewesen. Das Direktionsrecht sei fÃ¼r den Zeitraum der QualifizierungsmaÃnahme vollstÃ¤ndig aufgegeben worden. HÃ¤tte die Arbeitgeberin die KlÃ¤gerin wÃ¤hrend der QualifizierungsmaÃnahme â*zurÃ¼ckbeordert*â, so wÃ¤re als Folge hiervon der befristete Arbeitsvertrag zum 30. April 2021 â*ersatzlos ausgelaufen*â. Eine derartige Anordnung hÃ¤tte die KlÃ¤gerin â*legal und gerichtsfest ablehnen kÃ¶nnen, was ich auch gemacht hÃ¤tte*â. Dass ihre Arbeitgeberin die FÃ¶rdermÃ¶glichkeit nach Â§ 82 Abs. 3 SGB III nicht habe nutzen wollen, dÃ¼rfe nicht zum Nachteil der KlÃ¤gerin ausgelegt werden. Die Rechtsauffassung der Beklagten lasse Â§ 144 SGB III â*vollstÃ¤ndig ins Leere laufen*â.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhaltes sowie des Ã¼brigen Vorbringens der Beteiligten wird auf die die KlÃ¤gerin betreffenden VerwaltungsvorgÃ¤nge (Alg-Verwaltungsakte, FbW-Verwaltungsakte und Verbis-Vermerke), die Gerichtsakte S 4 AL 68/21 (SG Oldenburg) sowie die erst- und zweitinstanzliche Gerichtsakte verwiesen. Sie sind Gegenstand der mÃ¼ndlichen Verhandlung gewesen.

EntscheidungsgrÃ¼nde

Die form- und fristgerecht eingelegte Berufung ist statthaft, da der Betrag des zwischen den Beteiligten in Streit stehende Alg mehr als 1.000,00 Euro betrÃ¤gt (vgl. hierzu im Einzelnen: Berechnung der Beklagten auf Seite 2 der Berufungsschrift) und damit Ã¼ber dem nach Â§ 144 Abs.Â 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialgerichtsgesetz (SGG) fÃ¼r die Statthaftigkeit einer Berufung maÃgeblichen Grenzwert von 750,00 Euro liegt.

Die Berufung der Beklagten ist auch begrÃ¼ndet. Die KlÃ¤gerin hat keinen Anspruch auf Alg fÃ¼r die Zeit der beruflichen Weiterbildung. Das erstinstanzliche

Urteil unterliegt daher der Aufhebung.

1.

Ein Anspruch auf Alg bei Arbeitslosigkeit (Â§ 136 Abs. 1 Nr. 1 SGB III) scheitert daran, dass die KlÃ¤gerin wÃ¤hrend ihrer Teilnahme an der in Vollzeit durchgefÃ¼hrten beruflichen WeiterbildungsmaÃnahme den VermittlungsbemÃ¼hungen der Beklagten nicht zur VerfÃ¼gung stand. Die fehlende VerfÃ¼gbarkeit der KlÃ¤gerin (als zwingende Anspruchsvoraussetzung fÃ¼r einen Anspruch auf Alg bei Arbeitslosigkeit nach Â§ 136 Abs. 1 Nr. 1 i.V.m. Â§Â§ 137 Abs. 1 Nr. 1, 138 Abs. 1 Nr.Â 3, Abs. 5 SGB III) ist zwischen den Beteiligten wohl auch unstreitig.

2.

Ebenso wenig hat die KlÃ¤gerin Anspruch auf Alg bei beruflicher Weiterbildung nach Â§ 136 Abs.Â 1 Nr. 2 i.V.m. Â§ 144 SGB III.

a.

Nach Â§ 144 Abs. 1 SGB III hat Anspruch auf Alg bei beruflicher Weiterbildung, wer die Voraussetzungen fÃ¼r einen Anspruch auf Alg bei Arbeitslosigkeit allein wegen einer nach Â§ 81 SGB III gefÃ¶rderten beruflichen Weiterbildung nicht erfÃ¼llt.

Zwar hat die KlÃ¤gerin im streitbefangenen Zeitraum eine nach Â§ 81 SGB III gefÃ¶rderte berufliche Weiterbildung absolviert. Somit wird ihre fehlende VerfÃ¼gbarkeit i.S.d. Â§ 138 Abs.Â 1 Nr. 3, Abs.Â 5 SGB III (s. hierzu oben Abschnitt 1.) gemÃ¤Ã Â§ 144 Abs. 1 SGB III fingiert. Dies bedeutet, dass ein Alg-Anspruch der KlÃ¤gerin fÃ¼r den streitbefangenen Zeitraum nicht bereits daran scheitert, dass sie damals in Vollzeit an einer WeiterbildungsmaÃnahme teilnahm, sodass eine Vermittlung in Arbeit in dieser Zeit Ã¼berhaupt nicht erfolgen konnte.

Allerdings erschÃ¶pft sich der Regelungsgehalt des Â§ 144 Abs. 1 SGB III in dieser Fiktion, also in der Annahme von VerfÃ¼gbarkeit trotz Teilnahme an einer Vollzeit-WeiterbildungsmaÃnahme. Dies ergibt sich bereits aus dem Wortlaut der Norm (â*â¦ wer die Voraussetzungen fÃ¼r einen Anspruch auf Alg bei Arbeitslosigkeit allein wegen einer nach Â§ 81 SGB III gefÃ¶rderten beruflichen Weiterbildung nicht erfÃ¼llt*â â Hervorhebung durch den Senat). Â§ 144 Abs. 1 SGB III fingiert somit nicht die weiteren Voraussetzungen eines Anspruchs auf Alg bei Arbeitslosigkeit, also auch nicht die fÃ¼r einen Alg-Anspruch erforderliche BeschÃ¤ftigungslosigkeit (Â§ 138 Abs. 1 Nr. 1 SGBÂ III). Dies bedeutet, dass bei einer berufsbegleitenden WeiterbildungsmaÃnahme kein Anspruch auf Alg bei beruflicher Weiterbildung nach Â§ 144 Abs. 1 SGB III besteht, weil in dieser Fallkonstellation die aus der Teilnahme an der WeiterbildungsmaÃnahme resultierende fehlende VerfÃ¼gbarkeit nicht die alleinige Ursache fÃ¼r die NichterfÃ¼llung der Voraussetzungen fÃ¼r einen Anspruch auf Alg bei Arbeitslosigkeit ist, sondern auch die aufgrund des Fortbestehens der BeschÃ¤ftigung fehlende BeschÃ¤ftigungslosigkeit (vgl. Kallert in: Rolfs/Knickriem/Deinert (Hrsg.), beck-

online.GROSSKOMMENTAR (ehemals: Gagel, SGB II / SGB III), Stand: MÃ¤rz 2022, Â§ 144 SGB III Rn. 19 mit Hinweis auf LSG Hamburg, Urteil vom 8. Februar 2017 â Â L 2 AL 77/16).

Im vorliegenden Fall erfolgte die WeiterbildungsmaÃnahme der KlÃ¤gerin berufsbegleitend, d. h. bei weiterhin laufendem BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis (15 Stunden pro Woche gemÃ¤Ã Arbeitsbescheinigung der K.-GmbH; befristet bis zum 30. April 2021 bei bis zum 20. April 2021 laufender WeiterbildungsmaÃnahme). Das BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis war in der Zeit der WeiterbildungsmaÃnahme weder gekÃ¼ndigt noch auf sonstige Weise beendet worden. Auch die unentgeltliche Freistellung der KlÃ¤gerin fÃ¼hrte nicht zur BeschÃ¤ftigungslosigkeit. Es handelte sich bei dem ArbeitsverhÃ¤ltnis der KlÃ¤gerin auch nach erfolgter unentgeltlicher Freistellung â worauf die Beklagte in ihrer Berufungsschrift zutreffend hingewiesen hat â nicht nur noch um eine â*leere HÃ¼lle*â. Vielmehr erfolgte die unentgeltliche Freistellung ausdrÃ¼cklich und ausschlieÃlich zum Zwecke der Teilnahme an der â gerade auch im Interesse der Arbeitgeberin liegenden â WeiterbildungsmaÃnahme. Im ErÃ¶rterungstermin vom 12. Juli 2022 hat die KlÃ¤gerin auf Nachfrage des SG ausdrÃ¼cklich eingerÃ¤umt, dass sie bei Abbruch der MaÃnahme ihre BeschÃ¤ftigung wieder hÃ¤tte aufnehmen kÃ¶nnen und dass sie dies auch getan hÃ¤tte (dann allerdings nur bis zum Auslaufen der BeschÃ¤ftigung am 30. April 2021). Es ist nicht erkennbar, dass bzw. aus welchem Rechtsgrund die K.-GmbH bei Nichtantritt oder Abbruch der WeiterbildungsmaÃnahme die von der KlÃ¤gerin angebotene Arbeitskraft hÃ¤tte ablehnen oder eine entsprechende VergÃ¼tung hÃ¤tte verweigern kÃ¶nnen. Es handelte sich schlieÃlich nicht um eine ausdrÃ¼ckliche und rechtswirksam ausgesprochene unwiderrufliche Freistellung, sondern um eine im beiderseitigen Interesse erfolgte zweckgerichtete und vorÃ¼bergehende Freistellung von der Arbeitspflicht (bei gleichzeitigem Wegfall des VergÃ¼tungsanspruches), um die fÃ¼r eine Entfristung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses erforderliche Qualifikation durch Teilnahme an der WeiterbildungsmaÃnahme zu erreichen. Es ist weder erkennbar noch als erwiesen anzusehen, dass die Arbeitgeberin die Freistellung auch bei Wegfall des ausdrÃ¼cklich abgesprochenen Zwecks (Weiterbildung zur Betreuungsfachkraft) hÃ¤tte fortbestehen lassen wollen. Dass fÃ¼r die Zeit der beidseitig widerruflichen Freistellung kein Arbeitsentgelt gezahlt worden ist, steht dem Vorliegen einer BeschÃ¤ftigung i.S.d. Â§ 138 Abs. 1 Nr. 1 SGB III nicht entgegen (vgl. hierzu etwa: BSG, Urteil vom 9. Februar 2006 â B 7a AL 58/05 R, Rn. 14 m.w.N.; ebenso: Urteil des erkennenden Senats vom 25. Januar 2021 â L 11 AL 15/19).

b.

Ein Anspruch auf Alg ergibt sich auch nicht aus Â§ 144 Abs. 2 SGB III.

Nach Â§ 144 Abs. 2 SGB III (in der im streitbefangenen Zeitraum und bis Ende Dezember 2021 geltenden Fassung) gelten bei einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer, die oder der vor Eintritt in die MaÃnahme nicht arbeitslos war, die Voraussetzungen eines Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit als erfÃ¼llt, wenn sie oder er

1. bei Eintritt in die MaÃnahme einen Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit hÃ¤tte, der weder ausgeschÃ¶pft noch erloschen ist, oder
2. die Anwartschaftszeit im Fall von Arbeitslosigkeit am Tag des Eintritts in die MaÃnahme der beruflichen Weiterbildung erfÃ¼llt hÃ¤tte; insoweit gilt der Tag des Eintritts in die MaÃnahme als Tag der persÃ¶nlichen Arbeitslosmeldung.

Zwar war die KlÃ¤gerin â wie fÃ¼r einen Anspruch nach Â§ 144 Abs. 2 SGB III erforderlich â vor Eintritt in die MaÃnahme nicht arbeitslos. Sie stand allerdings auch wÃ¤hrend der WeiterbildungsmaÃnahme in einem BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis und war somit im streitbefangenen Zeitraum nicht beschÃ¤ftigungslos i.S.d. Â§ 138 Abs. 1 Nr. 1 SGB III (s.o. Abschnitt a.). Bei der BeschÃ¤ftigungslosigkeit i.S.d. Â§ 138 Abs. 1 Nr. 1 SGB III handelt es sich jedoch um eine zwingende Tatbestandsvoraussetzung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld (Hervorhebung durch den Senat); dies gilt auch fÃ¼r den Anspruch auf Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung nach Â§Â 144 Abs. 2 SGB III.

Der KlÃ¤gerin ist einzurÃ¤umen, dass das Tatbestandsmerkmal âBeschÃ¤ftigungslosigkeitâ im Wortlaut des Â§ 144 Abs. 2 SGB III keine ErwÃ¤hnung findet. Allerdings handelt es sich bei Â§ 144 SGB III um eine schwer verstÃ¤ndliche bzw. nicht einfach zu erfassende Norm (so: SÃ¶hngen in: Eicher/Schlegel, SGB III, Stand: September 2019, Â§ 144 Rn. 5; Bienert, NZS 2020, 692, 695). Der Regelungsgehalt des Â§ 144 Abs. 2 SGB III erschlieÃt sich erst im systematischen Zusammenhang zu Â§ 144 Abs. 1 SGB III (SÃ¶hngen, a.a.O., Rn 12; vgl. zur Umschreibung â*eigenwillige Systematik des* Â§ 144 SGB IIIâ: Bienert, a.a.O., S. 695).

Regelungszweck des Â§ 144 Abs. 1 SGB III ist die BegrÃ¼ndung eines Alg-Anspruchs trotz fehlender VerfÃ¼gbarkeit. SchlieÃlich fehlt es bei Teilnahme an einer in Vollzeit absolvierten WeiterbildungsmaÃnahme an der fÃ¼r einen Anspruch auf Alg bei Arbeitslosigkeit zwingend erforderlichen objektiven sowie subjektiven VerfÃ¼gbarkeit (Â§Â§ 137 Abs. 1 Nr. 1, 138 Abs. 5 SGB III): Die oder der Betroffene kann wegen der ihre bzw. seine Zeit und Arbeitskraft bindenden WeiterbildungsmaÃnahme wÃ¤hrend dieser MaÃnahme weder in eine BeschÃ¤ftigung vermittelt werden noch (anderen) beruflichen EingliederungsmaÃnahmen zugewiesen werden (Fehlen der objektiven VerfÃ¼gbarkeit i.S.d. Â§ 138 Abs. 5 Nr. 1 und 2 SGB III). Da die oder der Betroffene an der WeiterbildungsmaÃnahme teilnehmen und sie mÃ¶glichst erfolgreich abschlieÃen will, ist sie oder er auch nicht bereit, in dieser Zeit stattdessen eine BeschÃ¤ftigung auszuÃ¼ben und/oder stattdessen an einer (anderen) MaÃnahme teilzunehmen (Fehlen der subjektiven VerfÃ¼gbarkeit i.S.d. Â§ 138 Abs. 5 Nr. 3 und 4 SGB III). Regelungszweck und -ziel des Â§ 144 Abs. 1 SGB III ist es, trotz des Fehlens der fÃ¼r den Alg-Anspruch notwendigen VerfÃ¼gbarkeit (Â§Â§ 137 Abs. 1, 138 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 5 SGB III) durch eine Fiktion dieser Tatbestandsvoraussetzung gleichwohl einen Alg-Anspruch zu begrÃ¼nden, nÃ¤mlich einen Anspruch auf Alg bei beruflicher Weiterbildung (anstatt eines Anspruchs auf Alg bei Arbeitslosigkeit, vgl. hierzu anschaulich etwa: Bienert, NZS 2020, 692).

Â§ 144 Abs. 2 SGB III soll ausweislich der GesetzesbegrÃ¼ndung (zu dem im Wesentlichen inhaltsgleichen Â§ 124a SGB III in der vom 1. Januar 2005 bis 31. MÃ¤rz 2012 geltenden Fassung) Sachverhalte regeln, in denen ein Arbeitnehmer unmittelbar aus einem BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis in eine WeiterbildungsmaÃnahme eintritt (BT-Drs. 15/1515, S. 84; vgl. hierzu auch: Kallert in: Knickrehm/RoÃbach/Waltermann, Kommentar zum Sozialrecht, 8. Auflage 2023, Â§ 144 SGB III, Rn. 6a: â*unmittelbar im Anschluss an eine BeschÃ¤ftigung*â), also vor Beginn der WeiterbildungsmaÃnahme (noch) nicht arbeitslos war und dementsprechend noch kein Alg bei Arbeitslosigkeit bezogen hatte. Diese Personengruppe kann sich wegen des Bestehens eines BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses (bis zum letzten Tag vor Beginn der WeiterbildungsmaÃnahme) bzw. wegen der Teilnahme an der WeiterbildungsmaÃnahme (ab dem ersten Tag nach Beendigung des BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses) weder vor noch bei oder nach Beginn der WeiterbildungsmaÃnahme arbeitslos melden. Denn es fehlt in der Zeit des Bestehens des BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses an der BeschÃ¤ftigungslosigkeit (als notwendiges Merkmal von Arbeitslosigkeit, vgl. Â§Â§ 137 Abs. 1 Nr. 1, 138 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 5 SGB III) und ab dem Beginn der sich nahtlos an das BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis anschlieÃenden WeiterbildungsmaÃnahme an der VerfÃ¼gbarkeit (als weiteres notwendiges Merkmal von Arbeitslosigkeit, vgl. Â§Â§ 137 Abs. 1 Nr. 1, 138 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 SGB III). Nachdem â wie bereits dargelegt â mittels Â§ 144 Abs. 1 SGB III bei Teilnahme an einer nach Â§ 81 SGB III gefÃ¶rderten WeiterbildungsmaÃnahme die VerfÃ¼gbarkeit fingiert wird, ist Regelungszweck und -ziel des Â§ 144 Abs. 2 SGB III die Fingierung der â ebenfalls fÃ¼r einen Alg-Anspruch gemÃ¤Ã Â§Â§ 137 Abs. 1 Nr. 2, 141 SGB III unverzichtbaren â Arbeitslosmeldung, und zwar fÃ¼r den Tag des Eintritts in die WeiterbildungsmaÃnahme (Â§ 144 Abs. 2 Nr. 2 SGB III am Ende, vgl. SÃ¶hngen, a.a.O., Rn. 47; MÃ¼ller in Rolfs/Giesen/MeÃling/Udsching (Hrsg.), BeckOK Sozialrecht, 73. Edition â Stand:Â 01.06.2024, Â§ 144 SGB III Rn. 7; vgl. zur Anwendbarkeit dieser Fiktion auch auf die Fallgestaltung des Â§ 144 Abs. 2 Nr. 1 SGB III: SÃ¶hngen, a.a.O., Rn. 13,14; Bienert, NZS 2020, 692, 695; MÃ¼ller, a.a.O., Rn. 8).

Nach alledem wird zugunsten der KlÃ¤gerin fÃ¼r den streitbefangenen Zeitraum zwar ihre VerfÃ¼gbarkeit (gemÃ¤Ã Â§ 144 Abs. 1 SGB III) und eine persÃ¶nliche Arbeitslosmeldung per 8. Februar 2021 als dem ersten Tag der WeiterbildungsmaÃnahme fingiert (gemÃ¤Ã Â§ 144 Abs. 2 SGB III). Ein Anspruch auf Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung (Hervorhebung durch den Senat) scheitert jedoch daran, dass die KlÃ¤gerin wÃ¤hrend des streitbefangenen Zeitraums nicht arbeitslos i.S. von beschÃ¤ftigungslos war. Ebenso wie der Anspruch auf Alg bei Arbeitslosigkeit setzt auch der Anspruch auf Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung BeschÃ¤ftigungslosigkeit voraus. Eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer, die oder der sich im streitbefangenen Zeitraum in einem BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis befindet (wozu â wie bereits dargelegt â auch ein BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis mit vorÃ¼bergehender widerruflicher Freistellung ohne Entgeltfortzahlung zÃ¤hlt), kann kein Arbeitslosengeld beziehen, auch nicht in Form von Alg bei beruflicher Weiterbildung. Bei beruflicher Weiterbildung von beschÃ¤ftigten Arbeitnehmern kommt vielmehr stattdessen ggf. ein Zuschuss zu

dem vom Arbeitgeber weiterhin gezahlten Arbeitsentgelt in Betracht (Â§ 82 Abs. 3 SGB III). Ein solcher Zuschuss ist jedoch trotz entsprechender Hinweise der Beklagten nicht beantragt worden. Ebenso wenig ist ein solcher Anspruch nach Â§ 82 Abs. 3 SGB III zulÃ¤ssiger Gegenstand des vorliegenden Berufungsverfahrens.

Die KlÃ¤gerin kann ihren geltend gemachten Alg-Anspruch auch nicht aus der Entscheidung des Bundessozialgerichts (BSG) vom 10. Dezember 2019Â â B 11 AL 4/19 RÂ herleiten, wonach der Anspruch auf Alg bei beruflicher Weiterbildung nicht voraussetzt, dass der Teilnehmer an der gefÃ¶rderten MaÃnahme VorschlÃ¤ge zur beruflichen Eingliederung zeit- und ortsnah Folge leisten kann (Erreichbarkeit). Die Erreichbarkeit der KlÃ¤gerin ist im vorliegenden Verfahren weder zweifelhaft noch streitig. Soweit das BSG in der genannten Entscheidung unter Rn. 16 ausgefÃ¼hrt hat, dass offenbleiben kÃ¶nne, ob durch Â§ 144 Abs. 1 SGB III â*alle Merkmale der Arbeitslosigkeit â nach* Â§ 138 Abs 1 SGB III *BeschÃ¤ftigungslosigkeit, EigenbemÃ¼hungen und VerfÃ¼gbarkeit suspendiert sind*â, kann der erkennende Senat dem nicht entnehmen, dass fÃ¼r einen Anspruch auf Alg bei beruflicher Weiterbildung auch von einer BeschÃ¤ftigungslosigkeit in der Zeit des Arbeitslosengeldbezugs (Hervorhebung durch den Senat) abgesehen werden kann, darf oder sogar muss.

c.

Ebenso wenig konnte die KlÃ¤gerin darauf vertrauen, dass ihr bei Bewilligung der WeiterbildungsmaÃnahme auch Leistungen fÃ¼r den Lebensunterhalt gewÃ¤hrt wÃ¼rden. Die Beklagte hat von Anfang an und immer wieder darauf hingewiesen, dass auch bei Ausstellung eines Bildungsgutscheins keine Leistungen fÃ¼r den Lebensunterhalt gewÃ¤hrt werden kÃ¶nnten, sondern â bei Vorliegen der Voraussetzungen und einer entsprechenden Leistungsbereitschaft der Arbeitgeberin â allenfalls ZuschÃ¼sse zum Arbeitsentgelt gemÃ¤Ã Â§ 82 SGB III in Betracht kamen (vgl. u.a. Schreiben der Beklagten vom 21. Dezember 2021, Telefonvermerke vom 13. und 14. Januar 2021). Dies ergab sich fÃ¼r die KlÃ¤gerin auch klar und eindeutig aus dem am 15. Januar 2021 an sie Ã¼bersandten Bildungsgutschein (â*Leistungen zum Lebensunterhalt: Kein Anspruch*â). Als Reaktion auf die entsprechenden Hinweise der Beklagten hatte die KlÃ¤gerin dann auch mit E-Mail vom 14. Januar 2021 â also noch vor Beginn der WeiterbildungsmaÃnahme â mitgeteilt, den Lebensunterhalt fÃ¼r die Dauer der MaÃnahme ggf. selbst zu finanzieren (â*Die zehn Wochen bekomme ich Ã¼berbrÃ¼ckt*â).

3.

Die Kostenentscheidung beruht auf Â§ 193 Sozialgerichtsgesetz (SGG).

GrÃ¼nde fÃ¼r die Zulassung der Revision (Â§ 160 Abs. 2 SGG) liegen nicht vor.

Â

Erstellt am: 05.12.2024

Zuletzt verändert am: 23.12.2024