

L 2 AL 42/08

Land
Sachsen-Anhalt
Sozialgericht
LSG Sachsen-Anhalt
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
2
1. Instanz
SG Dessau-Roßlau (SAN)
Aktenzeichen
S 9 AL 94/05
Datum
22.04.2008
2. Instanz
LSG Sachsen-Anhalt
Aktenzeichen
L 2 AL 42/08
Datum
16.02.2012
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Die Berufung wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat dem Kläger die außergerichtlichen Kosten des Berufungsverfahrens zu erstatten.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten über den Anspruch des Klägers auf Arbeitslosengeld (Alg).

Der am 1980 geborene Kläger absolvierte in der Zeit vom 1. August 2001 bis zum 26. Juli 2004 eine Berufsausbildung zum Mediengestalter Bild und Ton beim M. R. (M.) in L ... Im Anschluss daran war der Kläger arbeitslos. Er meldete sich bei der Beklagten persönlich arbeitslos und beantragte die Bewilligung von Alg. Die Beklagte bewilligte dem Kläger ab dem 27. Juli 2004 Alg für die Dauer von 360 Tagen mit einem wöchentlichen Leistungssatz von 119,91 EUR.

In der Folgezeit meldete sich der Kläger erstmalig ab dem 7. August 2004 und danach immer wieder kurzzeitig bei der Beklagten aus der Arbeitslosigkeit ab, weil er mehr als 15 Stunden in der Woche für den M. als Mitarbeiter im technischen Bereich bei bestimmten Produktionen tätig war. Beginn und Ende der Tätigkeit zeigte der Kläger der Beklagten jeweils an. Im Monat August 2004 war der Kläger am 7., vom 12. bis 13., vom 15. bis 16., am 21., vom 23. bis 24. und vom 29. bis 30. beim M. tätig und erzielte ein Bruttoarbeitsentgelt von 639,72 EUR. Im Monat September 2004 war der Kläger vom 4. bis 7., am 14., vom 17. bis 20. und vom 24. bis 25. für den M. tätig und erzielte ein Bruttoarbeitsentgelt von 1.365,94 EUR. Die Beklagte hob für die ihr angezeigten Tätigkeitszeiten des Klägers jeweils die Bewilligung von Alg auf, so dass es für die Zeit vom 27. Juli bis zum 30. September 2004 bei einer Bewilligung für nur noch 34 Tage verblieb, für die dem Kläger auch Alg gezahlt wurde.

Im Monat Oktober 2004 war der Kläger vom 1. bis zum 4., vom 8. bis zum 9., vom 15. bis 17., vom 22. bis 23., am 27. und am 31. für den M. tätig und erzielte ein Bruttoarbeitsentgelt von 2.019,94 EUR. Der Kläger zeigte Aufnahme und Ende dieser Tätigkeiten bei der Beklagten telefonisch an und gab auch bei der Beklagten Vordrucke für die "Anzeige nach bis zu 6wöchiger Unterbrechung der Arbeitslosigkeit" ab. Wegen der näheren Einzelheiten wird auf Blatt 24 bis 39 der Verwaltungsakten Bezug genommen. Die Beklagte hob mit Bescheid vom 13. Oktober 2004 die Bewilligung von Alg rückwirkend für die Zeit ab dem 1. Oktober 2004 wegen Arbeitsaufnahme ganz auf. Ein Widerspruch des Klägers gegen diesen Bescheid lässt sich den Verwaltungsakten nicht entnehmen. Die Beklagte wertete aber die vom Kläger im Monat Oktober 2004 abgegebenen Mitteilungen darüber, dass seine gemeldeten Zwischenbeschäftigung beim M. weggefallen seien jeweils als neue Anträge auf Arbeitslosengeld und lehnte diese mit mehreren Bescheiden vom 5. Januar 2005 mit der Begründung ab, für die arbeitsfreien Tage im August 2008 bestehe wegen der durchgängigen Ausübung einer unständigen Beschäftigung kein Anspruch auf Arbeitslosengeld. Der Kläger erhob mit Schreiben vom 8. Januar 2005 Widerspruch und führte aus, er erfülle die Voraussetzungen für den Anspruch auf Alg. Den Widerspruch des Klägers wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 9. Februar 2005 als unbegründet zurück: Der Kläger habe als "fester freier Mitarbeiter" des M. in einem Dauerbeschäftigungsverhältnis gestanden, in dem die einzelnen Arbeitsleistungen in einem bestimmten Rhythmus zu erbringen gewesen seien. Damit liege in den Unterbrechungszeiten regelmäßig keine Arbeitslosigkeit vor.

Der Kläger hat am 2. März 2005 Klage beim Sozialgericht Dessau (SG) erhoben. Er hat ein Schreiben des M. vom 24. Februar 2005 vorgelegt, in dem ausgeführt wird: Der Kläger werde beim M. im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses beschäftigt. Jeder Einsatz des

Klägers beim M. bedürfe einer besonderen Vereinbarung. Die Einteilung in den Dienstplan werde jeweils erst vorgenommen, nachdem dem Kläger ein Einsatz angeboten worden sei und er das Angebot angenommen habe. Ein Rahmenvertrag zwischen dem Kläger und dem M. bestehe nicht. Der Kläger könne frei darüber entscheiden, welches Einsatzangebot er dem M. unterbreite und welches vom M. unterbreitete Angebot er annehme. Werde ein Einsatz so vereinbart, werde dieser im Einsatzplan erfasst und der Kläger unterliege für die Dauer des Einsatzes den fachlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen des M. ... Der Kläger könne ohne konkrete Vereinbarung nicht zu Arbeiten beim M. herangezogen werden. Er könne auch für andere Arbeitgeber tätig werden. Ein konkret planbarer Arbeitsbedarf beim M. sei für den Kläger nicht vorhersehbar.

Der Kläger hat erklärt: Er habe dem M. jeweils in einem Schreiben mitgeteilt, zu welchen Zeiten er im nächsten Monat einsetzbar sei. Er sei dann vom M. angerufen und über die konkreten Einsatzmöglichkeiten informiert worden. Dabei habe er aber die Möglichkeit gehabt, Einsätze abzulehnen. Erst wenn er auf die konkret genannten Einsatzmöglichkeiten hin zugesagt habe, sei dementsprechend für ihn für den nächsten Monat ein Dienstplan erstellt worden.

Das SG hat im Termin vom 22. April 2008 die M. -Mitarbeiter L. und K. als Zeugen gehört. Der Zeuge L. hat ausgesagt: Er sei beim M. in L. für Personalangelegenheiten zuständig, insbesondere für die fachliche Seite. Mit dem Kläger sei jeder Einsatz individuell geregelt worden. Freie Mitarbeiter, wie der Kläger, böten zunächst schriftlich ihre Mitarbeit an. Diese Mitteilung werde dann an den Disponenten weitergeleitet, der mit den freien Mitarbeitern Rücksprache halte, ob ein Einsatz an bestimmten Tagen möglich sei. Erst danach werde ein Dienstplan erstellt. Im Voraus werde nicht mit den freien Mitarbeitern geplant, weil nicht bekannt sei, wann sie Zeit hätten. Im technischen Bereich, wo der Kläger eingesetzt werde, bestehe auch kein "Pool" an freien Mitarbeitern. Der Zeuge K. hat ausgesagt: Er leite das Ressort Honorare und sei für die Abrechnungen der freien Mitarbeiter zuständig. Es sei möglich, dass ein freier Mitarbeiter erkläre, dass er zur Vereinfachung der Zusammenarbeit nicht mehr die Zusendung von schriftlichen Verträgen wünsche. Dann würden die konkreten Einsatzdaten nur noch mündlich vereinbart. Der Kläger sei als sogenannter unständiger Mitarbeiter eingestuft worden sei. Ab dem 1. März 2005 werde der Kläger als hauptberuflicher Selbständiger geführt. Nach seiner Kenntnis gebe es Rahmenvereinbarungen nur für programmgestaltende Mitarbeiter (und nicht im technischen Bereich). Wegen der weiteren Einzelheiten der Beweisaufnahme wird auf das Sitzungsprotokoll (Blatt 62 ff. der Gerichtsakten verwiesen).

Der Kläger hat erklärt, er habe sich ab dem 1. März 2005 selbständig gemacht und betreibe ein eigenes Tonstudio. Er hat im Termin zur mündlichen Verhandlung seine Klage darauf beschränkt, ihm unter Aufhebung der entgegenstehenden Entscheidungen der Beklagten Alg für die Zeiten vom 5. bis 7. Oktober 2004, vom 10. bis 14. Oktober 2004, vom 24. bis 26. Oktober 2004 und vom 28. bis 30. Oktober 2004 zu gewähren. Den ursprünglich auf Alg auch für die Zeit vom 18. bis 21. Oktober 2004 gerichteten Klageantrag hat er insoweit zurückgenommen.

Das SG hat die Beklagte antragsgemäß mit Urteil vom 22. April 2008 verurteilt, dem Kläger unter (teilweiser) Aufhebung der angefochten Ablehnungsbescheide in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 9. Februar 2005 Alg für die Zeiten vom 5. Oktober 2004 bis 7. Oktober 2004, vom 10. Oktober 2004 bis 14. Oktober 2004, vom 24. Oktober 2004 bis 26. Oktober 2004 und vom 28. Oktober 2004 bis 30. Oktober 2004 zu zahlen. Zur Begründung hat das SG ausgeführt: Der Kläger habe für die (im Urteilstenor genannten) Zeiträume Anspruch auf Alg aus einem unverbrauchten Restanspruch. In den "Pausenzeiten" zwischen den Beschäftigungen beim M. sei der Kläger beschäftigungslos gewesen. Zwischen dem Kläger und dem M. habe kein Rahmenvertrag oder sonstige Abrede darüber bestanden, dass die Rechtsbeziehung zwischen ihnen auf Dauer angelegt sein sollte. Der Kläger sei auch nicht in einen Pool immer wieder beschäftigter oder zur Verfügung stehenden Personen aufgenommen worden. Ein Dauerarbeitsverhältnis in diesem Sinne liege vor, wenn eine ständige Dienstbereitschaft erwartet werde oder der Mitarbeiter in nicht erheblichem Umfang zur Arbeit in dem Sinne herangezogen werde, dass ihm die Arbeit letztlich zugewiesen werde. Beim M. habe nach der glaubhaften Aussage der Zeugen für technische Mitarbeiter kein Pool bestanden. Das Angebot zur Tätigkeit beim M. sei immer vom Kläger ausgegangen (der die ihm möglichen Zeiten mitgeteilt habe). Der M. habe erst dann die Einsatzmöglichkeit geprüft und es sei dann für jeden Einsatz eine gesonderte Vereinbarung getroffen worden. Der Kläger habe sich auch am 1., 5., 7., 10., 21. und 28. Oktober 2004 arbeitslos gemeldet und noch einen Restanspruch auf Alg gehabt. Das SG hat im Urteil die Berufung zugelassen.

Die Beklagte hat gegen das ihr am 25. Mai 2008 zugestellte Urteil am 24. Juni 2008 Berufung eingelegt und ausgeführt: Der Kläger sei in den Zeiten, für die sie nach dem Urteil des SG Alg zu erbringen habe, nicht beschäftigungslos gewesen. Er habe dem M. jeweils die Zeiten mitgeteilt, während deren er im folgenden Monat zur Verfügung stand. Diese von Kläger mitgeteilte Arbeitsbereitschaft sei solange bestehen geblieben, wie die Zeiten nicht von denen vom M. mitgeteilten Einsatzzeiten abgewichen seien. Die Dienstbereitschaft des Klägers verbunden mit der Dispositionsfreiheit des Klägers schlossen eine Beschäftigungslosigkeit aus. Mit nur geringen Ausnahmen sei seit der Arbeitslosmeldung des Klägers nach seiner Ausbildung in jeder Woche ein Einsatz beim M. erfolgt. Auf Grund der Regelmäßigkeit habe der Kläger darauf vertrauen können, weiter herangezogen zu werden. In einem vergleichbaren Fall habe das SG Dresden in einer vom Sächsischen LSG bestätigten Entscheidung (Gerichtsbescheid des SG Dresden vom 21. Mai 2005 - S 23 AL 907/02; Urteil des Sächsischen LSG vom 3. August 2007 - L AL 72/05) entschieden, dass eine stete Dienstbereitschaft zum Ausdruck komme und der Arbeitnehmer sich nicht aus der faktischen Verfügungsgewalt des Arbeitgebers begeben.

Die Beklagte hat eine Aufstellung vorgelegt, wonach der Kläger in der Zeit nach dem hier streitigen Zeitraum noch an sieben Tagen im November 2003, an 13 Tagen im Dezember 2003, an sechs Tagen im Januar 2004 und an sieben Tagen im Februar 2004 für den M. tätig war.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Dessau-Roßlau vom 22. April 2008 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er hält die Entscheidung des SG für richtig.

Für weitere Einzelheiten wird auf die Verwaltungsakte der Beklagten sowie die Gerichtsakte verwiesen. Diese Akten haben vorgelesen und sind vom Senat bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt worden.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist nach [§§ 143, 144 Abs.](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) statthaft, weil das SG die Berufung zugelassen hat. Die Beklagte hat die Berufung auch form- und fristgerecht erhoben.

Die Berufung der Beklagten ist jedoch nicht begründet. Der Kläger hat für die streitigen Zeiträume vom 5. bis 7. Oktober 2004, vom 10. bis 14. Oktober 2004, vom 24. bis 26. Oktober 2004 und vom 28. bis 30. Oktober 2004 Anspruch auf Alg, so dass das SG zu Recht die angefochtenen Bescheide der Beklagten aufgehoben und die Beklagte antragsgemäß auf die vom Kläger nach [§ 54 Abs. 4 SGG](#) erhobene kombinierte Anfechtungs- und Leistungsklage zur Leistungsgewährung verurteilt hat.

Der Leistungsanspruch ergibt sich aus [§ 117 ff.](#) Sozialgesetzbuch Drittes Buch – Arbeitsförderung (SGB III) in der für den Leistungszeitraum maßgeblichen Fassung durch das Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2003 ([BGBl. I S. 2848](#)). Anspruch auf Arbeitslosengeld haben nach [§ 117 Abs. 1 SGB III](#) Arbeitnehmer, die 1. arbeitslos sind, 2. sich beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldet und 3. die Anwartschaftszeit erfüllt haben. Arbeitslos ist nach [§ 118 SGB III](#) ein Arbeitnehmer, der (1.) vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht (Beschäftigungslosigkeit) und (2.) eine versicherungspflichtige Beschäftigung sucht. Eine Beschäftigung sucht nach [§ 119 Abs. 1 SGB III](#), wer alle Möglichkeiten nutzt und nutzen will, um seine Beschäftigungslosigkeit zu beenden und wer den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung steht (Verfügbarkeit).

Der Kläger war in den streitigen Zeiten beschäftigungslos. Beschäftigt ist ein Arbeitnehmer, wenn er in persönlicher Abhängigkeit Arbeit für einen Arbeitgeber verrichtet. Persönliche Abhängigkeit ist durch die Unterordnung unter die Weisungsbefugnis eines Arbeitgebers und die Einordnung in dessen Betrieb gekennzeichnet. Der Kläger hat im Oktober 2004 zum ersten Mal vom 1. bis zum 4. für den M. gearbeitet. Nach den im Klageverfahren vom SG ermittelten Tatsachen ist davon auszugehen, dass zu diesem Zeitpunkt die Einsatzzeiten des Klägers für den Monat Oktober 2004 bereits feststanden. Nach der von den vom SG gehörten Zeugen bestätigten Darstellung des Klägers hat dieser für den jeweiligen Monat im Voraus mitgeteilt, wann er für den M. arbeiten kann. Vom Disponenten beim M. wurde dann dem Kläger mitgeteilt, zu welchen der mitgeteilten Zeiten er eingesetzt werden konnte. Sofern der Kläger nicht "widersprach", kam dann für diese Zeiten eine Vereinbarung zustande. Nach dieser Vorgehensweise war auch für den Monat Oktober 2004 vorab geklärt, wann der Kläger für den M. arbeiten würde. Insoweit bestand dann auch für die vereinbarten Arbeitszeiten eine Dienstbereitschaft. Diese konkretisierte sich aber aufgrund der im Voraus getroffenen Vereinbarungen über den Einsatz des Klägers auf bestimmte Tage. An den nach der im Voraus aufgestellten Monatsplanung "einsatzfreien" Tagen bestand somit keine Unterordnung über ein generelles Dispositionsrecht des Arbeitgebers. Der Kläger konnte und musste nicht damit rechnen, dass er auch zu anderen Zeiten bei Bedarf in Anspruch genommen werden würde und konnte sich in seiner Planung darauf einstellen, an bestimmten Tagen nicht arbeiten zu müssen. Nach der glaubhaften Aussage des Zeugen L. vor dem SG hätte der Kläger an diesen Tagen auch eine oder mehrere Beschäftigungen bei anderen Arbeitgebern ausüben können. Insofern weicht die Fallkonstellation von der ab, über die das Sächsische LSG mit der von der Beklagten in das Verfahren eingeführten Entscheidung zu befinden hatte (Urteil des Sächsischen LSG vom 21. Februar 2005 – L 1 AL 72/05). Dort hatte die Arbeitgeberin ausgeführt, in der Branche sei "mitunter sehr kurzfristig und flexibel" zu reagieren, was dann mit freien Mitarbeitern realisiert würde. Auch darauf gestützt, erfolgte durch das Sächsische LSG dann die Annahme einer ständigen Dienstbereitschaft auch an den tatsächlich arbeitsfreien Tagen, weil die Arbeitgeberin "typischer Weise gerade ihren Dauerbedarf an Arbeitskräften durch die Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse mittels der kurzfristig abrufbaren freien Mitarbeiter deckte" (oben angegebenes Urteil, S. 14). Mit solchen kurzfristigen Abrufen brachte der Kläger hier gerade nicht zu rechnen und es wurde vom M. auch nicht erwartet, der Kläger werde sich für solche Abrufe im Rahmen einer durchgängigen Dienstbereitschaft bereit halten.

Auch die Tatsache, dass der Kläger beginnend mit dem 7. August 2004 immer wieder mit zwischenzeitlichen Unterbrechungen mehrere Tage für den M. arbeitete, rechtfertigt hier noch nicht die Annahme eines durchgehende Dauerarbeits- und Dauerbeschäftigungsverhältnisses. Ein solches Dauerverhältnis kann dann vorliegen, wenn die immer wieder auftretenden Unterbrechungen bei der Erbringung der Arbeitsleistung auf der Art bzw. der Besonderheit der Arbeit beruhen. Aber auch dann muss aber die Verfügungsbefugnis des Arbeitgebers und die Dienstbereitschaft des Arbeitnehmers jedenfalls im Grundsatz auch an arbeitsfreien Tagen bestehen bleiben (so überzeugend das Bundessozialgericht - BSG - im Urteil vom 3. Dezember 1998 – [B 7 AL 108/97 R](#) – hier zitiert nach juris). Eine solche grundsätzliche Dienstbereitschaft lag aber wie oben dargestellt jeweils nur für die Tage des Monats vor, für die ein Einsatz vorab vereinbart worden war. Zwischen dem Kläger und dem M. gab es auch keine ausdrückliche oder stillschweigende Abrede im Sinne eines "Rahmenvertrages" wonach im Voraus bis zu einer eventuellen Kündigung dieser Vereinbarung vereinbart war, den Kläger immer wieder einzusetzen bzw. für Arbeitseinsätze abzurufen. Allerdings kann auch ohne eine solche ausdrückliche oder stillschweigende Abrede trotz anfänglich bestehender beidseitiger Unverbindlichkeit ein Dauerarbeitsverhältnis entstehen, selbst wenn dem Arbeitnehmer das Recht eingeräumt wird, einzelne Einsätze abzulehnen. Dies setzt zum einen voraus, dass der Arbeitgeber auf Dauer voraussichtlich mehr Arbeitskräfte benötigt, als er unbefristet einstellt (vgl. oben angegebenes Urteil des BSG vom 3. Dezember 1998). Eine solche Praxis des M. lag auch hier mit hoher Wahrscheinlichkeit der Beschäftigung des Klägers beim M. zugrunde. Zwar bestand nach den Aussagen der vom SG gehörten Zeugen beim M. kein "Pool" für technische Mitarbeiter. Es entsprach aber erkennbar der Praxis, immer wieder auf nicht fest angestellte Mitarbeiter zurückzugreifen, um Produktionen durchzuführen, so dass es der M. dadurch vermied, mit weiteren Mitarbeitern unbefristete Verträge abzuschließen. Allerdings ist auch bei einer solchen allgemeinen Praxis des Arbeitgebers für die Annahme einer Dauerbeschäftigung im Einzelfall erforderlich, dass der konkrete Arbeitnehmer darauf vertrauen kann, auch in Zukunft herangezogen zu werden. In diesem Zusammenhang hat das BSG in seiner oben genannten Entscheidung auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts - BAG - Bezug genommen, wonach in solchen Fällen ein Dauerarbeitsverhältnis erst dann entstehend kann, wenn die Zeit mit einer erheblichen Anzahl von Einsätzen länger als sechs Monate andauert (BAG, Urteil vom 22. April 1998 – [5 AZR 2/97](#) – hier zitiert nach juris). Diese Voraussetzung lag im Falle des Klägers im Oktober 2004 nicht vor, weil er mit zwischenzeitlichen Unterbrechungen für ein- oder mehrtägige Arbeitseinsätze beim M. erst ab August 2004 beschäftigt wurde. Zudem müssten nach der zitierten Rechtsprechung des BSG und des BAG auch bei einer länger als sechs Monate dauernden Zusammenarbeit mit immer wiederkehrenden befristeten Einsätzen für die Annahme eines Dauerverhältnisses weitere Indizien (wie die Genehmigungspflicht von Urlaub oder die Möglichkeit des Arbeitgebers, über den Arbeitnehmer innerhalb eines bestimmten zeitlichen Rahmens "verfügen" zu können) vorliegen, die sich im Falle des Klägers nicht feststellen lassen. Im konkreten Fall ist die Annahme eines Dauerverhältnisses auch nicht im Hinblick auf die Höhe des gezahlten Entgelts

geboten. In dem Fall, über den das Sächsische LSG zu entscheiden hatte, lagen die von der Klägerin, die beim M. langjährig als Produktionsassistentin und Aufnahmeleiterin eingesetzt wurde, im streitigen Zeitraum erzielten monatlichen Bruttoentgelte niemals unter 2.000 EUR und teilweise sogar über 8.000 EUR. Daraus hat das Sächsische LSG den Schluss gezogen, dass die Klägerin ein Entgelt erhalte, welches zugleich eine Entlohnung für die Aussetzzeiten darstelle (Urteil des Sächsischen LSG vom 21. Februar 2005 - L 1 AL 72/05). Der Kläger hat nur im Monat Oktober 2003 ein Bruttoentgelt von knapp über 2.000 EUR erzielt und im August 2003 nur 639,72 EUR und im Monat September 2008 nur 1.365, 94 EUR. Dies spricht in der Gesamtschau gegen die Annahme eines den Lebensunterhalt sichernden Dauerarbeits- und Beschäftigungsverhältnisses. Dies wird auch durch die von der Beklagten mitgeteilten weiteren Entwicklung der Beschäftigung des Klägers beim M. nach dem streitigen Zeitraum bestätigt. Nach alledem war der Kläger an den Tagen, in denen er im streitigen Zeitraum nicht für den M. arbeitete, beschäftigungslos, so dass sein Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht ausgeschlossen war.

Der Kläger war auch bei der Beklagten als arbeitslos gemeldet. Die Wirkung der der Bewilligung von Alg ab dem 27. Juli 2004 vorangegangenen Arbeitslosmeldung war noch nicht erloschen, weil keine Unterbrechung der Arbeitslosigkeit von mehr als sechs Wochen eingetreten war und der Kläger die kurzzeitigen Unterbrechung aufgrund der Beschäftigung beim M. der Beklagten jeweils unverzüglich angezeigt hatte (vgl. [§ 122 Abs. 3 SGB III](#)). Es kann deshalb dahinstehen, ob in den Mitteilungen des Klägers über das Ende der Zwischenbeschäftigungen jeweils neue Arbeitslosmeldungen zu sehen sind. Diese Mitteilungen können aber - wie es auch die Beklagte getan hat - als Anträge auf Zahlung von Alg für die arbeitsfreien Tage gedeutet werden.

Der Kläger war auch beschäftigungslos im Sinne des [§ 119 SGB III](#). Schon weil die Beschäftigungen beim M. auf Dauer nicht für die Bestreitung des Lebensunterhalts ausreichten, suchte er grundsätzlich eine Beschäftigung und stand für Vermittlungsbemühungen durch die Beklagte zu Verfügung. Bezogen auf die jeweils für einen Monat geschlossene Vereinbarungen mit dem M. hätte bei einem kurzfristigen Arbeitsangebot ein Grund für eine Kündigung aus wichtigem Grunde vorgelegen.

Im Falle des Klägers war der aufgrund der Erfüllung der Anwartschaftszeit vor dem 27. Juli 2004 erworbene Anspruch auf Alg für 360 im Oktober 2004 auch noch nicht verbraucht oder nach [§ 147 SGB III](#) erloschen, so dass ein Anspruch auf Alg bestand.

Die Kostenentscheidung folgt aus [§ 193 SGG](#). Gründe für die Zulassung der Revision nach [§ 160 Abs. 2 Ziffer 1 SGG](#) liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

SAN

Saved

2012-08-15