

L 8 AL 3995/16

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
8

1. Instanz
SG Karlsruhe (BWB)
Aktenzeichen
S 17 AL 1588/16

Datum
27.09.2016

2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 8 AL 3995/16

Datum
18.05.2018

3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Leitsätze

Es steht dem Regelungszweck des [§ 142 Abs. 2 SGB III](#) zur Begründung einer sechsmonatigen Anwartschaftszeit entgegen, dass auf maximal 10 Wochen befristete Arbeitsverträge mit anschließender Verlängerung unter den bisherigen Bedingungen des Arbeitsvertrages die Rechtsfolge einer Anwartschaft auslösen.

Eine nur mündliche vereinbarte Verlängerung befristeter Beschäftigungsverhältnisse unter neuen Bedingungen mit erneuter Befristung begründet mangels Schriftform gemäß [§ 14 Abs. 4](#) Teilzeit- und Befristungsgesetz nur einen unbefristeten Arbeitsvertrag, der auch nach dem mündlich vereinbarten tatsächlichen Ende der Beschäftigung keinen im Voraus befristeten Arbeitsvertrag im Sinne von [§ 142 Abs. 2 SGB III](#) darstellt.

für Recht erkannt: Tenor: Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe vom 27.09.2016 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist der Anspruch auf Arbeitslosengeld I (Alg) streitig.

Der Kläger erwarb zum 01.04.2014 einen Anspruch auf Alg (Bewilligung von Alg durch Bescheid vom 19.05.2015 für die Zeit vom 01.04.2014 bis 06.04.2014, Anspruchsdauer 300 Tage, Leistungsbetrag täglich 44,88 EUR; Bewilligungsbescheid vom 07.08.2014 für die Zeit vom 05.05.2014 bis 15.06.2014, Leistungsbetrag täglich 44,88 EUR).

Am 12.06./13.06.2014 schloss der Kläger mit der Firma D. einen Arbeitsvertrag über eine befristete Tätigkeit mit Wirkung vom 16.06.2014 bis längstens 26.07.2014, der mit "Vertragsverlängerung" vom 22.07./23.06.2014 bis 05.09.2014 und "Vertragsverlängerung" vom 02.09.2014 bis 18.10.2014 jeweils unter den übrigen Bedingungen des Vertrages verlängert wurde. Das tatsächliche Ende des Arbeitsvertrages war der 09.10.2014.

Am 18.11.2014 meldete sich der Kläger erneut arbeitslos und beantragte Alg. Mit Bescheiden vom 20.11.2014 bewilligte die Beklagte dem Kläger Alg für die Zeit vom 14.10.2014 bis 19.10.2014 sowie ab 18.11.2014 i.H.v. 44,88 EUR bei einer Restanspruchsdauer von 252 bzw. 246 Kalendertagen weiter. Mit Bescheid vom 20.02.2015 hob die Beklagte die Bewilligung von Alg ab 20.02.2015 wegen Abmeldung aus dem Leistungsbezug auf. Am 04.05.2015 meldete sich der Kläger erneut arbeitslos und beantragte Alg. Mit Bewilligungsbescheid vom 20.05.2015 bewilligte die Beklagte dem Kläger Alg ab 04.05.2015 in Höhe von täglich 44,88 EUR mit einer Anspruchsdauer von 154 Kalendertagen weiter. Dieser Bewilligungsbescheid wurde wegen Aufnahme einer Beschäftigung mit Bescheid vom 24.06.2015 ab 29.06.2015 aufgehoben.

Am 26.05./29.05.2015 schloss der Kläger mit der Firma D. einen Arbeitsvertrag über eine befristete Tätigkeit mit Wirkung vom 29.06.2015 bis längstens 22.08.2015, der durch die Firma D. mit "Vertragsverlängerung" vom 24.08.2015 bis 17.10.2015 und "Vertragsverlängerung" vom 16.10.2015 bis 31.10.2015 jeweils unter den übrigen Bedingungen des Vertrages verlängert wurde.

Am 30.10.2015 meldete sich der Kläger mit Wirkung zum 01.11.2015 erneut arbeitslos und beantragte Alg. In der Arbeitsbescheinigung der Firma D. vom 24.02.2016 wird ein Beschäftigungsverhältnis des Klägers vom 29.06.2015 bis 31.10.2015 als Ferienarbeiter - im Rahmen eines verlängerten befristeten Arbeitsverhältnisses - sowie im Abrechnungszeitraum der letzten 12 Monate für die Zeit vom 29.06.2015 bis 31.08.2015 ein beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt i.H.v. 0,00 EUR, für den Monat September 2015 i.H.v. 320,01 EUR und für den Monat

Oktober 2015 i.H.v. 3212,50 EUR mit Einmalzahlungen i.H.v. 566,10 EUR bescheinigt.

Mit Bewilligungsbescheid vom 25.02.2016 bewilligte die Beklagte dem Kläger Alg ab 14.11.2015 in Höhe von täglich 44,88 EUR mit einer Anspruchsdauer von 98 Kalendertagen weiter; wegen einer Urlaubsabgeltung erfolgte für die Zeit vom 01.11.2015 bis 13.11.2015 keine Leistungsbewilligung.

Gegen den Bescheid vom 25.02.2016 legte der Kläger am 29.03.2016 Widerspruch ein. Er berief sich zur Begründung auf einen Feststellungsantrag bezüglich des Sozialversicherungsstatus des letzten Arbeitsverhältnisses und machte für den Fall einer positiven Feststellung die Verlängerung der Anspruchsdauer geltend. Er bat um Prüfung, ob aufgrund seiner Arbeitsverträge mit der Firma D. 2014 und 2015 die Voraussetzungen des [§ 142 Abs. 2 SGB III](#) erfüllt seien.

Mit Widerspruchsbescheid vom 18.04.2016 wurde (entgegen einer amtsinternen Abhilfeempfehlung vom 07.04.2016) der Widerspruch des Klägers gegen den Bescheid vom 25.02.2016 als unbegründet zurückgewiesen. Zur Begründung wurde ausgeführt, innerhalb der Rahmenfrist vom 01.04.2014 bis 31.10.2015 seien 241 Kalendertage zu berücksichtigen, in denen er versicherungspflichtig gewesen sei, weshalb er die Anwartschaftszeit nach [§ 142 Abs. 1 SGB III](#) nicht erfülle. Auch die Voraussetzungen nach [§ 142 Abs. 2 SGB III](#) habe der Kläger nicht erfüllt. Die nachgewiesenen Beschäftigungsverhältnisse bei der Firma D. AG seien zwar jeweils zunächst auf unter 10 Wochen befristet gewesen. Durch die erfolgten Verlängerungen der befristeten Arbeitsverträge habe das tatsächliche Beschäftigungsverhältnis jedoch in beiden Fällen länger als 10 Wochen gedauert und erfülle nicht das Merkmal der kurzen Beschäftigung im Sinne des [§ 142 Abs. 2 Nr. 1 SGB III](#). Ab 14.11.2015 sei lediglich noch die nicht verbrauchte (Rest-)Anspruchsdauer von 98 Tagen zu bewilligen.

Hiergegen erhob der Kläger am 13.05.2016 Klage beim Sozialgericht Karlsruhe (SG). Er machte zur Begründung geltend, die Voraussetzungen für die kurze Anwartschaftszeit seien gegeben, da sein befristeter Arbeitsvertrag vom 29.06.2015 bis zum 22.08.2015 erst am 24.08.2015 verlängert worden sei. Er habe am 23.08.2015 keine Beschäftigung gehabt und für diesen Tag keinen Lohn erhalten. Aus diesem Grund handele es sich bei seiner Beschäftigung bei der Firma D. im Jahr 2015 um zwei kurzfristige Beschäftigungen, da er die Verlängerung erst am 24.08.2015 unterschrieben habe. Es handle sich deswegen nicht um eine Verlängerung, sondern um einen Neuabschluss. Damit seien die Voraussetzungen für die kurze Anwartschaftszeit erfüllt. Der Kläger berief sich auf Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

Die Beklagte trat der Klage entgegen. Aus den vorgelegten Verträgen zwischen dem Kläger und der Firma D. AG gehe jeweils hervor, dass der befristete Arbeitsvertrag verlängert worden sei. Es handele sich gerade nicht um neue Abschlüsse, sondern um klassische Vertragsverlängerungen. Wolle man der Argumentation des Klägers folgen, müsse im Rahmen des [§ 142 SGB III](#) bei Vertragsverlängerungen stets geprüft werden, ob diese jeweils auch arbeitsrechtlich zulässig wären, was weder Aufgabe der Beklagten noch eines Sozialgerichts sei. Sinn und Zweck der Vorschrift des [§ 142 Abs. 2 SGB III](#) sei nach dem Willen des Gesetzgebers insbesondere, den Bedingungen von Kulturschaffenden Rechnung zu tragen, die typischerweise in Kurzfrist-Beschäftigungsverhältnissen arbeitenden. Die Beklagte verwies auf ihre Weisungen (GA 2.2.1 zu [§ 142 SGB III](#)). Auch wären dem Missbrauch die Türen geöffnet, wenn Arbeitsverträge im Nachhinein einfach nur umgedeutet werden könnten, wenn es opportun sei.

Mit Urteil vom 27.09.2016 wies das SG die Klage ab. Es spreche einiges dafür, nachträgliche Vertragsverlängerungen - entgegen der Weisung der Beklagten - nicht zu berücksichtigen. Dies könne jedoch dahinstehen. Entgegen der Auffassung der Beklagten sei notwendig, die arbeitsrechtliche Zulässigkeit der Arbeitsverträge zu berücksichtigen. Danach lägen keine kurzfristigen Beschäftigungen im Sinne des [§ 142 Abs. 2 Nr. 1 SGB III](#) vor.

Gegen das dem Kläger am 30.09.2016 zugestellte Urteil richtet sich die (vom nunmehrigen Prozessbevollmächtigten) des Klägers am 28.10.2016 eingelegte Berufung. Der Kläger hat zur Begründung ausgeführt, bei der Vereinbarung am 24.08.2015 handele es sich um einen Vertragsneuabschluss und nicht um eine Vertragsverlängerung, wie die Beklagte meint. Der Vertrag habe zum 22.08.2015 ("Montag") geendet. Für "Dienstag" den 23.08.2015 habe er kein Arbeitsentgelt erhalten, weshalb mit der Vereinbarung vom 24.08.2015 rechtlich und tatsächlich ein neuer befristeter Arbeitsvertrag geschlossen worden sei. Er habe mithin objektiv die sich in der Rahmenfrist zurückgelegten Beschäftigungstage überwiegend aus versicherungspflichtigen Beschäftigungen erlangt, die auf nicht mehr als 10 Wochen im Voraus durch den Arbeitsvertrag befristet gewesen seien. Die arbeitsrechtlichen Ausführungen des SG seien nicht überzeugend. Mithin erfülle er die Voraussetzungen des [§ 143 Abs. 2 SGB III](#), weshalb unter Hinzurechnung des Restanspruches und der erworbenen Anspruchsdauer von 4 Monaten ein Anspruch auf Alg für 218 Kalendertage bestehe.

Der Kläger beantragt, das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe vom 27.09.2016 aufzuheben und die Beklagte unter Abänderung des Bescheides vom 25.02.2016 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 18.04.2016 zu verurteilen, ihm Arbeitslosengeld I i.H.v. 44,88 EUR täglich für die Dauer von 218 Kalendertagen zu gewähren.

Die Beklagte beantragt, die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte hat zur Begründung vorgetragen, unter Würdigung der gesamten Umstände sei davon auszugehen, dass beide Parteien den Willen gehabt hätten, das Beschäftigungsverhältnis jeweils über die Dauer von 10 Wochen fortzusetzen. Entgegen der Auffassung des Klägers könne in der Befristung keine Unterbrechung der Beschäftigung erblickt werden. Für die Anwendung des [§ 142 Abs. 2 SGB III](#) verbleibe mithin kein Raum. Die Einlassungen des Klägers führten nicht zu einer anderen Beurteilung.

Das Sach- und Streitverhältnis ist durch den Berichterstatter in der nichtöffentlichen Sitzung am 01.09.2017 mit den Beteiligten erörtert worden. Hierzu wird auf die Niederschrift vom 01.09.2017 Bezug genommen.

Im Anschluss an den Termin vom 01.09.2017 hat der Kläger Entgeltabrechnungen der Firma D. für die Abrechnungsmonate Juni 2015 bis Oktober 2015, den Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung für das Jahr 2015 der Firma D. AG sowie Bescheinigungen zur Sozialversicherung für den Zeitraum vom 29.06.2015 bis 31.10.2015 vorgelegt (Schriftsatz vom 24.10.2017).

Mit Schreiben des Berichterstatters vom 07.11.2017 ist die D. AG zur weiteren Klärung des Sachverhaltes insbesondere zur

versicherungspflichtigen Beschäftigung des Klägers vom 29.06.2015 bis 31.10.2015, zum beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt im genannten Zeitraum zum Grund der zeitlichen Befristung des Arbeitsverhältnisses sowie zur Verlängerung am 24.08.2015 befragt worden. Hierzu hat sich die D. AG mit Schreiben vom 13.12.2017 geäußert und hat die neu erstellte Arbeitsbescheinigung vom 05.12.2017 mit korrigiertem Entgelt vorgelegt (Bl. 66-73 Senatsakte, worauf Bezug genommen wird).

Zur Auskunft der D. AG vom 13.12.2017 hat der Kläger ergänzend vorgetragen, entgegen der Einstufung habe für die gesamte Zeit der Beschäftigung vom 29.06.2015 bis 31.10.2015 volle Sozialversicherungspflicht bestanden. Eine Aufspaltung der Beschäftigungszeit mit unterschiedlicher Sozialversicherungseinstufung dürfte unzulässig sein, zumal die Sozialversicherungspflicht umgangen würde. Folgten mehrere Beschäftigungen aufeinander, seien diese im Hinblick auf die volle Sozialversicherungspflicht als Einheit zu werten. Für den gesamten Beschäftigungszeitraum hätte eine Sozialversicherungspflicht angenommen werden müssen. Die Beklagte hat zur Auskunft der D. AG ergänzend vorgetragen, nach der Auskunft habe lediglich in der Zeit vom 01.10.2015 bis 31.10.2015 ein Versicherungspflichtverhältnis bestanden. Die anderen Zeiträume müssten außer Betracht bleiben. Es lägen keine Anhaltspunkte vor, dass die arbeitgeberseitige Einstufung der Versicherungspflicht unzutreffend sein sollte. Für die Anwendung der Sonderregelung des [§§ 142 Abs. 2 SGB III](#) bleibe mithin kein Raum.

Wegen weiterer Einzelheiten des Sachverhaltes sowie des Vorbringens der Beteiligten wird auf die angefallenen Gerichtsakten erster und zweiter Instanz sowie einen Band Verwaltungsakten der Beklagten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die gemäß [§ 151](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) form- und fristgerecht eingelegte Berufung des Klägers ist gemäß [§§ 143, 144 SGG](#) zulässig, aber unbegründet. Der streitgegenständliche Bescheid der Beklagten vom 25.02.2016 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 18.04.2016 ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Bewilligung von Alg i.H.v. 44,88 EUR täglich für die Dauer von 218 Kalendertagen. Das angefochtene Urteil des SG ist - jedenfalls im Ergebnis - nicht zu beanstanden.

Entgegen der Ansicht des Klägers hat er keine neue Anwartschaftszeit erfüllt, die sein Begehren auf Bewilligung von Alg für eine Anspruchsdauer über 98 Tage hinaus rechtfertigt, wie er geltend macht. Vielmehr hat die Beklagte im streitgegenständlichen Bescheid vom 25.02.2016 mangels Erfüllung einer neuen Anwartschaft dem Kläger Alg in rechtlich nicht zu beanstandender Weise in Höhe der verbliebenen Restanspruchsdauer des am 01.04.2014 erworbenen Anspruchs (Bescheid vom 19.05.2014) weiterbewilligt. Ein darüber hinausgehender Anspruch des Klägers besteht nicht.

Eine neue Anwartschaftszeit gemäß [§ 142 Abs. 1 SGB III](#) hat der Kläger nicht erfüllt, da er in der Rahmenfrist ([§ 143 SGB III](#)) vom 01.04.2014 bis 31.10.2015 nicht mindestens zwölf Monate (360 Tage), sondern lediglich 241 Kalendertage in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden hat, wie das SG im angefochtenen Urteil zutreffend ausgeführt hat, worauf der Senat zur Begründung seiner eigenen Entscheidung Bezug nimmt ([§ 153 Abs. 2 SGG](#)). Dies ist zwischen den Beteiligten auch unstrittig.

Der Kläger stützt sein Begehren auch nicht auf [§ 142 Abs. 1 SGB III](#) sondern auf [§ 142 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#). Nach dieser Vorschrift gilt für Arbeitslose, die die Anwartschaftszeit nach § 142 Absatz 1 nicht erfüllen sowie darlegen und nachweisen, dass 1. sich die in der Rahmenfrist zurückgelegten Beschäftigungstage überwiegend aus versicherungspflichtigen Beschäftigungen ergeben, die auf nicht mehr als 10 Wochen im Voraus durch Arbeitsvertrag zeit- oder zweckbefristet sind, und 2. das in den letzten zwölf Monaten vor der Beschäftigungslosigkeit erzielte Arbeitsentgelt die zum Zeitpunkt der Anspruchsentstehung maßgebliche Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 des Vierten Buches nicht übersteigt, dass die Anwartschaftszeit sechs Monate beträgt.

Zweck der Regelung des [§ 142 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#) ist, dass Arbeitnehmer, die berufsbedingt oder wegen der Besonderheiten des Wirtschaftszweiges, in dem sie beschäftigt werden, nur auf der Basis von auf kurze Zeit befristeten Arbeitsverträgen eine Beschäftigung finden, innerhalb der Rahmenfrist (§ 143) die Regelanwartschaftszeit des [§ 142 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) nicht erfüllen können. Voraussetzung ist allerdings das Überwiegen der kurzen Beschäftigungen sowie die Begrenzung des insgesamt in den letzten zwölf Monaten erzielten Arbeitsentgelts auf die Bezugsgröße nach [§ 18 SGB IV](#). Berücksichtigt werden zur Erfüllung der kleinen Anwartschaft nur versicherungspflichtige Beschäftigungen, die durch Arbeitsvertrag im Voraus auf nicht mehr als 10 Wochen zeit- oder zweckbefristet sind. Unter Zeitbefristung ist ein Vertrag gemeint, bei dem die Dauer auf eine kalendermäßig erfasste Zeit begrenzt ist. Eine Zweckbefristung liegt dagegen vor, wenn sich der Bestand des Arbeitsvertrages aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt ([§ 3 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG](#) -). Ob es sich um eine Sachgrundbefristung nach [§ 14 Abs. 1 TzBfG](#) oder eine kalendermäßige Befristung nach [§ 14 Abs. 2 TzBfG](#) handelt, ist unerheblich (Öndül in Schlegel/Voelzke, juris PK-SGB III, [§ 142 SGB III](#) Rdnr. 34). Der Befristungsgrund muss zu Beginn des Arbeitsverhältnisses vereinbart sein oder sich zumindest einvernehmlich aus den sonstigen Umständen ergeben. Des Weiteren müssen sich die in der Rahmenfrist zurückgelegten Beschäftigungstage überwiegend aus versicherungspflichtigen Beschäftigungen ergeben, die auf nicht mehr als 10 Wochen im Voraus durch Arbeitsvertrag zeit- oder zweckbefristet sind (BeckOK SozR/Müller SGB III [§ 142](#) Rdnr. 14). Die auf nicht mehr als 10 Wochen befristeten Arbeitsverträge müssen in der Addition innerhalb der verkürzten Anwartschaftszeit überwiegen (zum Vorstehenden insgesamt: Valgolio in Hauck/Noftz, [§ 142 SGB III](#) Rdnr. 127-130). Der Arbeitslose, der die verkürzte Anwartschaftszeit in Anspruch nehmen will, hat die Voraussetzungen des [§ 142 Abs. 2 SGB III](#) darzulegen und zu beweisen. Demnach gilt nicht der im Sozialverwaltungsverfahren ansonsten anzuwendende Untersuchungs-, sondern der Beibringungsgrundsatz (Öndül a.a.O., [§ 142 SGB III](#) Rdnr. 40; vgl. auch Striebinger in Gagel, SGB II / SGB III, [§ 142 SGB III](#) Rdnr. 64).

Hiervon ausgehend hat der Kläger zur Überzeugung des Senates nicht nachgewiesen, dass er innerhalb der nach [§ 143 SGB III](#) geltenden Rahmenfrist vom 01.04.2014 bis 31.10.2015 die für einen neuen Alg-Anspruch erforderliche Anwartschaftszeit von sechs Monaten durch überwiegend aus versicherungspflichtigen Beschäftigungen, die auf nicht mehr als 10 Wochen im Voraus durch Arbeitsvertrag zeit- oder zweckbefristet sind, erfüllt.

Innerhalb der maßgeblichen Rahmenfrist war der Kläger vom 16.06.2014 bis 09.10.2014 bei der Firma D. aufgrund des befristeten Arbeitsvertrages vom 12.06.2014 mit Verlängerungen vom 23.07.2014 und 02.09.2014 116 Tage beschäftigt, stellt man auf die

Arbeitsbescheinigung und vorgelegte Arbeitsverträge ab. Nach dem oben dargestellten Regelungszweck des [§ 142 Abs. 2 SGB III](#) erfüllt diese Beschäftigung nicht die von [§ 142 Abs. 2 SGB III](#) geforderte nicht mehr als 10 Wochen befristete Beschäftigung. Vielmehr wurde der ursprünglich für die Zeit vom 16.06.2014 bis 26.07.2014 befristete Arbeitsvertrag vom 12.06.2014 jeweils vor Ablauf der Befristung durch ausdrückliche "Vertragsverlängerung" unter den übrigen Bedingungen des Vertrages verlängert und ist deswegen als einheitliche Beschäftigung anzusehen, die über 10 Wochen angedauert hat. Bei der Frage, ob eine Beschäftigung "im Voraus" durch Arbeitsvertrag auf nicht mehr als 10 Wochen zeit- oder zweckbefristet ist, ist nach dem dargestellten Regelungszweck des [§ 142 Abs. 2 SGB III](#) maßgeblich darauf abzustellen, ob und in welchem Umfang Beschäftigungsverhältnisse eingegangen wurden, die im Voraus ausdrücklich auf nicht mehr als 10 Wochen befristet waren (vgl. auch LSG Nordrhein-Westfalen vom 11.07.2013 - [L 9 AL 281/12](#) -). Wird eine zunächst auf unter 10 Wochen befristete Beschäftigung jeweils unter den übrigen Bedingungen des geschlossenen befristeten Vertrages fortgeführt (verlängert), wie dies beim Kläger zutrifft, liegt eine einheitliche Beschäftigung vor, die beim Kläger für die Zeit vom 16.06.2014 bis 09.10.2014 und damit über 10 Wochen angedauert hat. Der Gesetzeswortlaut "im Voraus" will nach dem Regelungszweck - ersichtlich - über 10 Wochen befristete Arbeitsverträge, die früher enden, aus dem Anwendungsbereich des [§ 142 Abs. 2 SGB III](#) ausnehmen. Durch diese Regelung scheiden aus der privilegierten Regelung solche Beschäftigungen aus, die aufgrund späterer Ereignisse die Schwelle von 10 Wochen nicht überschreiten. Das trifft z. B. für vorzeitig gekündigte, unbefristete oder mit längerer Befristungsabrede angelegte Arbeitsverträge zu. Gleiches gilt, wenn die Dauer der Vertretung ungewiss ist (Valgolio in Hauck/Noftz, [§ 142 SGB III](#) Rdnr. 129). Der Gesetzeswortlaut "im Voraus" will jedoch nicht durch entsprechende Gestaltungsmöglichkeit befristeter Arbeitsverträge auf maximal 10 Wochen mit anschließender Verlängerung unter den übrigen Bedingungen des Arbeitsvertrages, den Erwerb eines Anspruches auf Alg durch die Erfüllung der kleinen Anwartschaft nach [§ 142 Abs. 2 SGB III](#) eröffnen. Dies stünde dem oben dargestellten Regelungszweck entgegen. Außerdem würde die Anwendbarkeit des [§ 142 Abs. 2 SGB III](#) in die Disposition von Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch eine entsprechende Gestaltung befristeter Arbeitsverträge (auf zunächst nicht mehr als 10 Wochen) gestellt und damit Missbrauchsmöglichkeiten eröffnen. Das TzBfG schließt einen Missbrauch nicht aus. Nach [§ 17 Satz 1 TzBfG](#) 1 muss der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses Befristungskontrollklage erheben, wenn er die Unwirksamkeit einer Befristung des Arbeitsverhältnisses geltend machen will. Versäumt der Arbeitnehmer die Frist, gilt die Befristung gem. [§ 17 Satz 2 TzBfG](#) i.V.m. [§ 7 KSchG](#) als rechtswirksam.

Auch der Kläger hat sich im Verlauf des Rechtsstreites zur Begründung seines Begehrens nicht darauf berufen, seine befristete Beschäftigung in der Zeit vom 16.06.2014 bis 09.10.2014 als unter 10 Wochen befristete Beschäftigungen zu berücksichtigen.

Weiter sind für die vom Kläger mit befristetem Arbeitsvertrag vom 25.05.2015/29.05.2015 für die Zeit vom 29.06.2015 bis 31.10.2015 andauernde Beschäftigung bei der Firma D. (125 Tage) auf unter 10 Wochen befristete Beschäftigungen, worauf sich der Kläger maßgeblich beruft, nicht nachgewiesen. Auch insoweit wurde die zunächst bis 22.08.2015 befristete Beschäftigung jeweils durch "Vertragsverlängerung" vom 24.08.2015 und 16.10.2015 unter den übrigen Bedingungen des Vertrages verlängert, weshalb auch für diese Beschäftigungszeit von einer einheitlichen Beschäftigung auszugehen ist. Auch hinsichtlich der Beschäftigung des Klägers bei der Firma D. in der Zeit vom 29.06.2015 bis 31.10.2015 liegen nicht mehrere zeitlich befristete Beschäftigungen, sondern eine einheitliche, zeitlich befristete Beschäftigung von über 10 Wochen vor. Davon wird auch in der im Berufungsverfahren von der Firma D. vorgelegten Arbeitsbescheinigung vom 05.12.2017 ausgegangen, in der ein befristetes Arbeitsverhältnis des Klägers durchgängig für die Zeit vom 29.05.2015 (Abschluss Arbeitsvertrag) bis 31.10.2015 bestätigt wird. Dass beim Kläger im Zeitraum vom 29.06.2015 bis 31.10.2015 mehrere Beschäftigungen vorlagen, lässt sich der Arbeitsbescheinigung vom 05.12.2017 nicht entnehmen. Auch der schriftlichen Zeugenauskunft der Firma D. vom 13.12.2017 kann nicht entnommen werden, dass beim Kläger im Zeitraum vom 29.06.2015 bis 31.10.2015 mehrere befristete Beschäftigungen vorlagen. Dass der zeitlich befristete Arbeitsvertrag vom 26.05.2015/29.05.2015 erst nach Ablauf der Befristung zum 22.08.2015 mit Vertragsverlängerung vom 24.08.2015 verlängert wurde, worauf der Kläger zur Begründung seines Begehrens maßgeblich abstellt, rechtfertigt keine andere Bewertung. Entgegen seiner Ansicht wurde durch den Verlängerungsvertrag vom 24.08.2015 kein neuer zeitlich auf unter 10 Wochen befristeter Arbeitsvertrag geschlossen, sondern der bestehende befristete Arbeitsvertrag unter den übrigen Bedingungen des Vertrages verlängert werden. Ein Arbeitsvertrag für eine neue Beschäftigung wurde, auch nach dem Wortlaut des Vertrages vom 24.08.2015 ("Vertragsverlängerung") gerade nicht geschlossen. Dass zum Zeitpunkt der Verlängerung der verlängerte Arbeitsvertrag wegen Fristende nicht mehr rechtswirksam war ([§ 15 Abs. 1 TzBfG](#)) und damit nicht hat verlängert werden können, rechtfertigt nicht, eine neue befristete Beschäftigung anzunehmen. Der Kläger kann sich nicht mit Erfolg darauf berufen, dass hinsichtlich des Vertrages vom 24.08.2015 eine zeitliche Lücke zur Befristung im Arbeitsvertrag vom 26.05.2015/29.05.2015 besteht (23.08.2015). Der 23.08.2015 war - entgegen der Ansicht des Klägers - keinen Werktag, sondern ein Sonntag. In der Gesamtschau stellt sich auch die erst nach Ablauf der Befristung (22.08.2015) erfolgte Vertragsverlängerung (am 24.08.2015) als gewollte - tatsächliche - Fortsetzung der am 29.06.2015 begonnen Beschäftigung dar. Einen Nachweis dahin, dass durch die Vertragsverlängerung vom 24.08.2015 eine zweite maximal für 10 Wochen befristete Beschäftigung begründet werden sollte, ist nicht erbracht. Vielmehr hat die Firma D. auf die Anfrage des Senats mit richterlichem Schreiben vom 07.11.2015 mit Schreiben vom 13.12.2015 die Auskunft erteilt, zu welchem Zeitpunkt und aus welchem Grund die Verträge unterschrieben worden seien, könne heute nicht mehr nachvollzogen werden. Dass eine zweite maximal für 10 Wochen befristete Beschäftigung mit der Vertragsverlängerung vom 24.08.2015 abgeschlossen werden sollte, kann danach nicht festgestellt werden und wird im Übrigen auch vom Kläger nicht ausreichend belegt.

Nach der im Hinblick auf den oben dargestellten Normzweck des [§ 142 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#) sozialrechtlich gebotenen rückschauenden Betrachtung steht damit jedenfalls nicht fest, dass die Beschäftigungen des Klägers bei der Firma D. in der Zeit vom 23.07.2014 bis 02.09.2014 und vom 29.06.2015 bis 31.10.2015 im Voraus auf nicht mehr als 10 Wochen durch Arbeitsvertrag zeit- oder zweckbefristet waren und unterfallen damit dem Anwendungsbereich [§ 142 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#) nicht.

Den auf den Wortlaut des [§ 142 Abs. 2 SGB III](#) gestützten Zweifeln des SG im angefochtenen Urteil dazu, spätere Vertragsverlängerungen seien nicht zu berücksichtigen, schließt sich der Senat aus den oben dargestellten Gründen nicht an. Auf die vom SG seinem Urteil zugrunde gelegten arbeitsrechtlichen Erwägungen, gegen die sich der Kläger im Berufungsverfahren gewandt hat, kommt es im vorliegenden (sozialrechtlich zu beurteilenden) Rechtsstreit nicht entscheidungserheblich an und bedarf deshalb keinen Erwägungen durch den Senat.

Unabhängig von dem oben Ausgeführten ist auch nicht zur Überzeugung des Senates nachgewiesen, dass der Kläger hinsichtlich seiner Beschäftigung in der Zeit vom 29.06.2015 bis 31.08.2015 bei der Firma D. in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung gestanden hat, weshalb innerhalb der Rahmenfrist auch deshalb keine überwiegend auf nicht mehr als 10 Wochen befristete versicherungspflichtige Beschäftigungen festzustellen sind.

Der Senat hat insoweit bereits erhebliche Zweifel an der Richtigkeit der vom Arbeitgeber im Laufe des Verfahrens gemachten Angaben zur Beschäftigung des Klägers in den Jahren 2014 und 2015. Die ausgestellten Arbeitsbescheinigungen vom 04.11.2014 (Bl. 88/92 der Verwaltungsakte) und vom 24.02.2016 (Bl. 133/137 der Verwaltungsakte) mit den hierzu vorgelegten Arbeitsverträgen und nachfolgenden Verlängerungsvereinbarung stehen im deutlichen Widerspruch zu den vorgelegten Entgeltbescheinigungen und zuletzt - betreffend den Beschäftigungszeitraum im Jahr 2015 - zu der schriftlichen Zeugenaussage des Arbeitgebers vom 13.12.2017 im Berufungsverfahren. Aus den im Verwaltungsverfahren vorgelegten Arbeitsbescheinigungen mit den Arbeitsverträgen vom 12.06.2014/13.06.2014 und vom 26.05.2015/29.05.2015 ergeben sich keine Zeiträume mit geringfügiger Beschäftigung oder als Werkstudent (durchgehende Vereinbarung einer Wochenarbeitszeit 35 Stunden), was aber zuletzt in der schriftlichen Zeugenaussage vom 13.12.2017 behauptet wird.

Ausgehend von der vom Senat eingeholten schriftlichen Auskunft der Firma D. vom 13.12.2017 wurde die Beschäftigung des Klägers im Zeitraum vom 29.06.2015 bis 23.08.2015 als kurzfristige nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegende Beschäftigung eingestuft. In der Zeit vom 24.08.2015 bis 30.09.2015 erfolgte eine Einstufung als Werkstudent mit - lediglich - Rentenversicherungspflicht. Nur für die Zeit vom 01.10.2015 bis 31.10.2015 war der Kläger mit voller Sozialversicherungspflicht als normal Beschäftigter eingestuft. Die vom Kläger im Berufungsverfahren für das Jahr 2015 vorgelegten Entgeltabrechnungen und Bescheinigungen zur Sozialversicherung bestätigen die Auskunft der Firma D. vom 13.12.2017. Danach wird lediglich für den Zeitraum vom 01.10.2015 bis 31.10.2015 eine Sozialversicherungspflicht des Klägers für Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung bescheinigt. Die sonst für den Zeitraum vom 29.06.2015 bis 27.09.2015 vorgelegten Bescheinigungen zur Sozialversicherung verneinen hinsichtlich der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung eine Versicherungspflicht des Klägers. Dem entspricht auch die von der Firma D. der Auskunft vom 13.12.2017 beigefügte korrigierte Arbeitsbescheinigung, in der für die Zeit vom 29.06.2015 bis 31.07.2015 kein beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt bescheinigt wird. Auch das nicht substantiierte Vorbringen des Klägers im Widerspruchsverfahren zu einem Feststellungsantrag bezüglich des Sozialversicherungsstatus spricht gegen das Vorliegen einer durchgängigen versicherungspflichtigen Beschäftigung im Zeitraum vom 29.06.2015 bis 31.10.2015. Einen Nachweis dazu, dass auf den Feststellungsantrag eine - durchgängig - sozialversicherungspflichtige Beschäftigung festgestellt wurde, hat der Kläger nicht vorgelegt, sondern zuletzt im Berufungsverfahren aus rechtlichen Erwägungen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung abgeleitet. Das Vorbringen des Klägers, insbesondere, folgten mehrere Beschäftigungen aufeinander, seien diese im Hinblick auf die volle Sozialversicherungspflicht als Einheit zu bewerten, sowie im Beschäftigungszeitraum vom 29.06.2015 bis 31.10.2015 müsse eine Sozialversicherungspflicht angenommen werden, erbringt den Nachweis einer durchgängigen Sozialversicherungspflicht jedoch noch nicht. Vielmehr lässt die vom Senat eingeholte Auskunft der Firma D. vom 13.12.2017 vermuten, dass jedenfalls für die Zeit vom 29.06.2015 bis 31.07.2015 das Feststellungsverfahren eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung des Klägers nicht bestätigt hat. Auch sonst hat der Kläger keine Belege vorgelegt, die die Auskunft der Firma D. widerlegen. Danach kann jedenfalls nicht festgestellt werden, dass der Kläger vom 29.06.2015 bis 31.07.2015 in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung bei der Firma D. gestanden hat, weshalb die Zeit vom 29.06.2015 bis 31.07.2015 im Rahmen des [§§ 142 Abs. 2 SGB III](#) als nachgewiesene versicherungspflichtige Beschäftigungszeit nicht zu berücksichtigen ist. Damit sind selbst dann, wenn der Rechtsansicht des Klägers gefolgt würde, er habe in der Zeit vom 29.06.2015 bis 22.08.2015 und vom 24.08.2015 bis 31.10.2015 bei der Firma D. in unter 10 Wochen befristeten Beschäftigungen gestanden, die Voraussetzungen des [§ 142 Abs. 2 SGB III](#) nicht erfüllt, da beim Kläger innerhalb der Rahmenfrist keine überwiegend auf nicht mehr als 10 Wochen befristete versicherungspflichtige Beschäftigungstag nachgewiesen wäre. Nach Auskunft der Firma D. vom 13.12.2017 bestand für die Zeit vom 29.06.2015 bis 23.08.2015 sowie für die Zeit als Werkstudent vom 24.08.2015 bis 30.09.2015 keine Sozialversicherungspflicht für die Arbeitslosenversicherung, weshalb diese Zeitabschnitte mangels versicherungspflichtiger Beschäftigung bereits nicht dem Regelungsbereich des [§§ 142 Abs. 2 SGB III](#) unterfallen. Der vom Kläger behauptete Neuabschluss eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses ab 01.10.2015 bis 31.10.2015 - im Widerspruch zu den vorgelegten Verlängerungsvereinbarungen vom 24.08.2015 (Verlängerung bis 17.10.2015) und 16.10.2015 (Verlängerung bis 31.10.2015) - hätte auf einem neuen befristeten Arbeitsvertrag beruht, dessen Befristung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zur Wirksamkeit der Schriftform bedurfte ([§ 14 Abs. 4 TzBfG](#)). Die schriftlichen Verlängerungsvereinbarungen, die nur die vorhergehende Beschäftigung fortschreiben, sind nach dieser Rechtsauffassung gerade in dieser Form nicht wirksam geworden, sondern durch eine mündliche Abrede über eine neue Beschäftigung ersetzt worden. Zustande gekommen wäre daher ein unbefristeter Arbeitsvertrag, dessen Befristung sich erst in der Rückschau mit Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit Ablauf des Monats Oktober 2015 ergäbe, weshalb es sich hierbei nicht um einen im Voraus befristeten Arbeitsvertrag im Sinne der Regelung des [§ 142 Abs. 2 Nr. 1 SGB III](#) gehandelt hätte. Entsprechendes würde für die Rechtsansicht des Klägers gelten, die Verlängerungsvereinbarung vom 24.08.2015 sei als Neuabschluss eines Arbeitsvertrags zu werten.

Die Berufung des Klägers war daher zurückzuweisen.

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

Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2018-07-23