

L 10 Ar 1229/94

Land
Hessen
Sozialgericht
Hessisches LSG
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
10
1. Instanz
SG Frankfurt (HES)
Aktenzeichen
S 19 Ar 2350/92
Datum
25.10.1994
2. Instanz
Hessisches LSG
Aktenzeichen
L 10 Ar 1229/94
Datum
28.11.1997
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-

Datum
-

Kategorie

Urteil

I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Frankfurt am Main vom 25. Oktober 1994 aufgehoben und die Klage abgewiesen.

II. Die Beteiligten haben einander keine Kosten zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist die Bemessung des Arbeitslosengeldes (Alg) im Streit.

Der im Jahre 1961 geborene Kläger stellte am 27. Juli 1992 bei der Beklagten Antrag auf Arbeitslosengeld. Laut Arbeitsbescheinigung der Firma PL. F. GmbH war er vom 10. Oktober 1987 bis zum 30. Juni 1992 als Industriemeister für eine Tätigkeit im Ausland beschäftigt. Im Zeitraum vom 1. April 1992 bis zum 30. Juni 1992 erzielte er ein Entgelt von monatlich 4.304,00 DM brutto. Für die Zeit vom 10. Oktober 1987 bis zum 30. Juni 1992 sei eine wöchentliche Arbeitszeit von 46 Stunden vereinbart worden; die tarifliche Arbeitszeit habe 38,5 Stunden wöchentlich betragen.

Mit Bescheid vom 3. September 1992 bewilligte die Beklagte dem Kläger ab 27. Juli 1992 Alg nach einem Bemessungsentgelt von 830,00 DM in Höhe von 331,80 DM. Hiergegen legte der Kläger Widerspruch mit der Begründung ein, er sei in Nigeria eingesetzt worden und für diese Tätigkeit sei eine Arbeitszeit von wöchentlich 46 Stunden vereinbart worden. Der Kläger bezog sich auf den Auslandsdienstvertrag vom 6. Oktober 1987 mit der Firma PL. F. GmbH. In § 19 des Vertrages heißt es, daß die deutschen tariflichen Bestimmungen keine Anwendung fänden. Gemäß § 3 des Vertrages, der eine Regelung über die Arbeitszeit trifft, beginne die tägliche Arbeitszeit mit Eintreffen auf der Baustelle und ende mit deren Verlassen. Beginn und Ende der Arbeitszeit richteten sich nach den betrieblichen Notwendigkeiten am Einsatzort und würden über die örtliche Bauleitung festgelegt.

Den Widerspruch des Klägers wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 25. September 1992 aufgrund der §§ 111, 112 Arbeitsförderungsgesetz (AFG) zurück. In Anwendung dieser Vorschriften werde für die Berechnung des in der Woche durchschnittlich erzielten Arbeitsentgelts das im Bemessungszeitraum durchschnittlich in der Arbeitsstunde erzielte Arbeitsentgelt mit der Zahl der Arbeitsstunden vervielfältigt, die sich aufgrund der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Bemessungszeitraum ergeben würden. Da das Arbeitsentgelt nach Monaten bemessen sei, gelte es als in der Zahl von Arbeitsstunden erzielt, die sich ergeben, wenn die Zahl der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden (= 46) mit 13 vervielfacht und durch 3 geteilt würden. Es errechne sich ein in der Arbeitsstunde erzielter Arbeitsentgelt von 21,59 DM. Dieser Betrag sei mit der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden zu multiplizieren und gemäß § 112 Abs. 10 AFG auf den nächsten durch 10 teilbaren DM-Betrag, d.h. auf 830,00 DM wöchentlich, zu runden.

Der Kläger hat am 9. Oktober 1992 Klage vor dem Sozialgericht (SG) Frankfurt am Main erhoben mit der Begründung, daß zwar das in der Stunde erzielte Arbeitsentgelt von 21,59 DM korrekt sei, es aber mit 46 multipliziert werden müsse, da die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit 46 Stunden betragen habe und die Geltung des Tarifvertrages in § 19 des Arbeitsvertrages ausgeschlossen worden sei. Von daher stehe ihm ein höheres Alg zu, und zwar nach einem Bemessungsentgelt von 993,14 DM.

Mit Urteil vom 25. Oktober 1994 hat das Sozialgericht Frankfurt am Main die Beklagte verurteilt, dem Kläger Alg nach einem

Bemessungsentgelt von 993,14 DM zu gewähren und die Berufung zugelassen. Das SG ist zu der Auffassung gelangt, daß auf das Arbeitsverhältnis des Klägers ein Tarifvertrag keine Anwendung finden könne, wie sich bereits aus § 19 des Arbeitsvertrages ergebe. Da die Beschäftigung ausschließlich im Ausland ausgeübt worden sei, falle das Arbeitsverhältnis auch nicht in den Geltungsbereich des Tarifvertrages. Soweit die Beklagte meine, der Arbeitgeber habe eine tarifliche wöchentliche Arbeitszeit in die Arbeitsbescheinigung einzutragen, könne dem keine Bedeutung beigemessen werden, da sich aus den aus dem Arbeitsvertrag konkret hervorgehenden Arbeitsbedingungen klar und eindeutig etwas anderes ergebe. Da ein Tarifvertrag danach keine Anwendung finde, sei der Multiplikationsfaktor nach § 112 Abs. 4 Nr. 2 AFG festzulegen. Es sei gerichtsbekannt aus vielen bei der Kammer anhängig gewesenen Verfahren aus der Arbeitslosenversicherung und aus der Unfallversicherung, in denen die Arbeitsverträge Aktenbestandteil gewesen seien, daß auf Auslandsbaustellen nirgends eine der tariflichen Arbeitszeit entsprechende kurze Arbeitszeit von z.B. 38,5 Stunden gelte, sondern, daß dort überall Regelungen wie im Arbeitsvertrag des Klägers vertraglich vereinbart worden seien, wonach die regelmäßige tägliche Arbeitszeit oft 10 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit inklusive samstags 60 Stunden wöchentlich betrage. Daher sei bei einer vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit von 46 Stunden pro Woche auf einer Auslandsbaustelle von einer ganz üblichen Arbeitszeit auszugehen, so daß diese Stundenzahl auch der Bemessung des Alg zugrunde zulegen sei.

Gegen das am 29. November 1994 zugestellte Urteil richtet sich die Berufung der Beklagten vom 23. Dezember 1994 beim Hessischen Landessozialgericht. Die Berufung wird damit begründet, daß nach den gesetzlichen Vorschriften die Bemessung des Alg sich auch dann nach der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit richte, wenn der Arbeitgeber nicht tarifgebunden sei, aber auf die Arbeitnehmergruppe, zu der der Arbeitslose gehöre, die Bestimmungen eines Tarifvertrags anzuwenden seien. Dies könne auch ein fachlich oder räumlich nicht einschlägiger Tarifvertrag sein. Im vorliegenden Fall sei der Kläger für die Firma PL. GmbH in Nigeria beschäftigt gewesen und diese Firma handle mit Baumaschinen. Die Entsendung von Monteuren auf einer Baustelle sei Teil des Kundendienstes. Die Feststellungen der Beklagten hätten ergeben, daß die Arbeitgeberin des Klägers kein Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sei. Die Arbeitsverträge seien in Anlehnung an den Tarifvertrag HBV Groß- und Außenhandel geschlossen worden. Danach würde sich hier die Bemessung des Alg nach der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Beschäftigten des Groß- und Außenhandels (HBV) richten. Sollte eine Anwendung des genannten Tarifvertrages für den Groß- und Außenhandel nicht in Betracht kommen, sei gemäß § 112 Abs. 4 Nr. 2 AFG als tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit die tarifliche Arbeitszeit für gleiche oder ähnliche Beschäftigungen, oder falls auch eine solche tarifliche Regelung nicht bestehe, die für gleiche oder ähnliche Beschäftigungen übliche Arbeitszeit zugrunde zulegen. Zu prüfen sei mithin, ob es für Beschäftigungen gleicher oder ähnlicher Art im Ausland tarifliche Regelungen gebe und, wenn dies nicht der Fall sei, welche Arbeitszeit für solche Beschäftigungen üblich sei.

Die Beklagte beantragt,
das Urteil des Sozialgerichts Frankfurt am Main vom 25. Oktober 1994 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,
die Berufung zurückzuweisen sowie den Bescheid der Beklagten vom 27. April 1990 abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, ihm Arbeitslosengeld nach einem Bemessungsentgelt von 993,14 DM zu gewähren,
hilfsweise,
bei den Tarifvertragsparteien eine amtliche Auskunft zum Umfang der tariflichen Regelung einzuholen.

Zur Begründung trägt der Kläger vor, daß auf ihn kein Tarifvertrag anzuwenden gewesen sei, seine Arbeitgeberin, die Firma PL. F. GmbH nicht Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sei, und daß darüber hinaus in seinem Arbeitsvertrag die Geltung deutscher Tarifverträge ausdrücklich ausgeschlossen worden sei. Es sei unzutreffend, wenn die Beklagte davon ausgehe, daß sein Arbeitsvertrag in Anlehnung an den Tarifvertrag HBV Groß- und Außenhandel geschlossen worden sei. Abgesehen davon treffe der Bundesmanteltarifvertrag für diesen Bereich außerdem keine Arbeitszeitregelung für Arbeiten im Ausland. Selbst wenn man unterstelle, daß für ihn der Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen maßgeblich sei, so ergebe sich aus diesem Tarifvertrag bereits der Geltungsbereich dieses Vertrages, nämlich daß er lediglich für das Land Hessen räumlich Gültigkeit besitze und somit keine Regelung für Auslandstätigkeiten treffe.

Der Senat hat die Akte S-7/Ar-340/86 des Sozialgerichts Lübeck beigezogen; auf diese wird ebenso wie auf die Gerichtsakten und die Verwaltungsakten der Beklagten, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, hinsichtlich der weiteren Ausführungen der Beteiligten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die frist- und formgerecht eingelegte Berufung der Beklagten ist zulässig und statthaft; sie ist auch begründet.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf ein höheres Arbeitslosengeld in dem hier streitbefangenen Zeitraum. Die allein noch zwischen den Beteiligten strittige Frage, ob zur Feststellung des Bemessungsentgelts der nach den §§ 111, 112 AFG ermittelte Stundenlohn mit der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden oder mit der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 46 Stunden zu multiplizieren ist, ist zu Ungunsten des Klägers zu entscheiden.

Für die Berechnung des in der Woche durchschnittlich erzielten Arbeitsentgelts wird nach § 112 Abs. 3 AFG das im Bemessungszeitraum durchschnittlich in der Arbeitsstunde erzielte Arbeitsentgelt mit der Zahl der Arbeitsstunden vervielfacht, die sich als Durchschnitt der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Beschäftigungsverhältnisse im Bemessungszeitraum ergibt. Da zwischen dem Kläger und seiner Arbeitgeberin nach § 19 des zwischen ihnen abgeschlossenen Auslandsdienstvertrages die deutschen tariflichen Bestimmungen keine Anwendung fanden, ist gemäß § 112 Abs. 4 Nr. 2 AFG als tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit die tarifliche Arbeitszeit für gleiche oder ähnliche Beschäftigungen zugrunde zu legen. Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit für das Beschäftigungsverhältnis des Klägers beträgt 38,5 Stunden.

Eine andere Rechtslage ergibt sich auch nicht aus dem Umstand, daß der Kläger für eine Tätigkeit in Nigeria eingestellt wurde. Bei bestehender Tarifbindung der Arbeitgeberin des Klägers, die ihren Sitz in Frankfurt am Main hat, wäre der räumlich für das Land Hessen geltende Tarifvertrag anzuwenden, denn die Tarifvertragsparteien haben die Anwendung des Tarifvertrages nicht auf die im Inland

auszuübenden Arbeitsverhältnisse beschränkt. Den Tarifvertragsparteien ist bekannt, daß Monteure, die in das Ausland entsandt werden, dort regelmäßig länger arbeiten als im Inland. Hätten sie beabsichtigt, für diese Arbeitnehmer besondere tarifvertragliche Regelungen zu schaffen, so wären solche von inländischen Montagearbeitern abweichende Regelungen für Auslandstätigkeiten in die Tarifverträge aufgenommen worden. Als Wille der Tarifvertragsparteien, der in den tariflichen Bestimmungen ihren Ausdruck gefunden hat, ist daher festzustellen, daß auch bei ins Ausland entsandten Arbeitnehmern die in Deutschland geltenden Arbeitszeitregelungen anzuwenden sind, es sei denn, arbeitsvertraglich werde etwas anderes vereinbart. Es bedurfte daher auch nicht der Einholung der von dem Kläger beantragten amtlichen Auskunft bei den Tarifvertragsparteien zum Umfang der tariflichen Regelung.

Die Vorschrift des § 112 Abs. 3 AFG verfolgt darüber hinaus den Zweck, bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes von einer Tätigkeit auszugehen, die der Arbeitslose im Fall der Wiedervermittlung auch hinsichtlich des zeitlichen Umfangs des Beschäftigungsverhältnisses erlangen kann. Da wiederum Grundlage regelmäßig ein Arbeitsverhältnis im Rahmen der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit sein wird, muß sich das Arbeitslosengeld an den Inlandsverdienstmöglichkeiten und nicht an ungewöhnlichen Auslandsverdienstmöglichkeiten orientieren.

Auch die Vorschrift des § 4 Sozialgesetzbuch – 4. Buch (SGB IV) spricht für die von dem Senat vertretene Rechtsansicht, aus der der allgemeine Rechtsgedanke herzuleiten ist, daß für in das Ausland entsandte Arbeitnehmer die ausstrahlenden Regelungen des innerdeutschen Arbeits- und Sozialrechts weiter gelten sollen, weil diese Arbeitnehmer weiterhin diesem Rechtskreis verbunden bleiben und in ihn nach der Entsendungszeit auch wieder zurückkehren. So heißt es auch in § 19 des Dienstvertrages des Klägers, Grundlage dieses Vertrages sei das jeweils geltende deutsche Arbeitsrecht.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus [§ 193 SGG](#).

Die Revision hat der Senat nicht zugelassen, da keine der in [§ 160 Abs. 2 SGG](#) genannten Gründe vorliegen.

Rechtskraft

Aus

Login

HES

Saved

2008-09-11