

L 2 AS 100/07

Land
Sachsen-Anhalt
Sozialgericht
LSG Sachsen-Anhalt
Sachgebiet
Grundsicherung für Arbeitsuchende

Abteilung
2
1. Instanz
SG Halle (Saale) (SAN)

Aktenzeichen
S 12 AS 304/06

Datum
27.04.2007

2. Instanz
LSG Sachsen-Anhalt

Aktenzeichen
L 2 AS 100/07

Datum
27.05.2009

3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Urteil

Leitsätze

Keine Mehraufwandsentschädigung nach [§ 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II](#) für Krankheits- und Urlaubstage

Die Berufung wird zurückgewiesen. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten darüber, ob dem Kläger auch Entschädigungen für Mehraufwendungen an der Teilnahme von Arbeitsgelegenheiten während der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit und Urlaubszeit zu zahlen sind.

Der am 1983 geborene Kläger bezieht seit dem 1. Januar 2005 Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes nach dem Zweiten Buch des Sozialgesetzbuches – Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) von der Beigeladenen. Am 29. Juni 2005 schloss er mit der Beklagten eine Vereinbarung zum berufspraktischen Einsatz in Arbeitsgelegenheiten vom 29. Juli 2005 bis 30. September 2005. Die Beschäftigungszeit betrug 30 Stunden je Kalenderwoche. Der Kläger erhielt eine Mehraufwandsentschädigung in Höhe von 1,00 EUR pro Stunde für jede tatsächlich geleistete Stunde. Im Vertrag ist weiter niedergelegt, dass der Urlaubsanspruch entsprechend den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) gewährt wird. Nach Ziffer 6 des Vertrages wird dem Kläger für den Zeitraum des Urlaubs keine Mehraufwandsentschädigung gezahlt. Unter Ziffer 7 des Vertrages heißt es, dass der Kläger für Krankheitstage keine Mehraufwandsentschädigungen erhält. Der Kläger war in der Zeit vom 18. bis 29. Juli 2005 wegen Krankheit arbeitsunfähig. Mit Schreiben vom 1. August 2005 forderte er die Beklagte auf, auch für diese Zeit die Mehraufwandsentschädigung von 60,00 EUR (10 Tage à 6,00 EUR für täglich 6 Stunden) zu zahlen. Die Beklagte verwies darauf, dass für Arbeitsunfähigkeitszeiten keine Mehraufwandsentschädigung zu zahlen sei. Diese würde nur für jede tatsächlich geleistete Stunde erbracht.

Am 26. August 2005 erhob der Kläger Klage vor dem Arbeitsgericht Naumburg mit dem Ziel, die Beklagte zur Zahlung der Mehraufwandsentschädigung zu verurteilen. Am 19. November 2005 erhöhte der Kläger die Klageforderung auf insgesamt 90,00 EUR. Die Klageerweiterung bezog sich auf Mehraufwandsentschädigung für die Zeit des von ihm genommenen Urlaubs am 1. September 2005 sowie vom 26. bis 29. September 2005. Die Beigeladene zahlte dem Kläger auch in dieser Zeit weiterhin Arbeitslosengeld II, von der Beklagten erhielt er jedoch keine Mehraufwandsentschädigung. Auch diesen Anspruch für fünf Tage Urlaub in Höhe von weiteren 30,00 EUR hatte der Kläger zuvor schriftlich bei der Beklagten geltend gemacht.

Mit Beschluss vom 17. November 2005 verwies das Arbeitsgericht Naumburg den Rechtsstreit an das Sozialgericht Halle. Die dagegen erhobene sofortige Beschwerde des Klägers blieb erfolglos (Beschluss des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 15. Dezember 2005).

Mit Beschluss vom 29. März 2007 hat das Sozialgericht Halle die ARGE-SGB II B. zum Verfahren beigelegt.

Der Kläger ist der Auffassung, ihm stehe die Bezahlung der Mehraufwandsentschädigung auch während der Krankheitszeit nach [§ 616](#) des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) zu. Der Gesetzgeber habe zwar die Regeln über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Arbeitsgelegenheiten nicht für anwendbar erklärt. Es fehle damit an einer Spezialregelung, sodass für den Fall der Krankheit die allgemeine Vorschrift nach [§ 616 BGB](#) für die Weiterzahlung der Vergütung bei unverschuldeter Verhinderung der Erbringung der Dienstleistung anzuwenden sei. Die Verpflichtung, das Urlaubsentgelt weiterzuzahlen sei, ergebe sich schon aus der gesetzlichen Verweisung in [§ 16 Abs. 3 Satz 2](#) 2. Halbsatz SGB II in der Fassung bis zum 31. Juli 2006, wonach auch für Arbeitsgelegenheiten das Bundesurlaubsgesetz entsprechend anzuwenden sei. Auch die Mehraufwandsvergütung sei Arbeitsentgelt und müsse daher auch während der Urlaubszeit als Urlaubsentgelt weiter gezahlt werden. Die Beklagte hat darauf verwiesen, dass es sich unstreitig um eine Tätigkeit im Rahmen von

Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung handele. Schon aus der Formulierung Mehraufwandsentschädigung folge, dass für die verfolgten Vergütungs- bzw. Entgeltansprüche kein Raum bleibe. So würde nur eine Entschädigung für diejenigen Aufwendungen geleistet, die ursächlich auf die Arbeitsleistung zurückzuführen seien. Solche Aufwendungen fielen ohne die Arbeitsleistung nicht an. Zudem sei darauf hinzuweisen, dass die Beklagte ausschließlich als Träger öffentlich finanzierter Arbeitsförderungsprojekte fungiere. Die Modalitäten für die Beschäftigung im Rahmen der Arbeitsgelegenheit seien der Beklagten durch den Förderbescheid der Beigeladenen vom 30. März 2005 vorgegeben. Auch im Förderbescheid komme zum Ausdruck, dass Mehraufwandsentschädigungen von 1,00 EUR nur je geleisteter Beschäftigungsstunde erbracht würden. Im Rahmen dieser Förderung habe die Beigeladene den Kläger für den Zusatzjob "Verbesserung der Umwelt und des Umfeldes in kommunalen Bereichen sowie von Vereinen" vorgeschlagen.

Mit Urteil vom 27. April 2007 hat das Sozialgericht Halle die Klage abgewiesen und die Berufung wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen. Zur Begründung hat es ausgeführt: Es könne offen bleiben, ob ein Anspruch gegen die Beklagte oder gegen die Beigeladene zu richten sei. Es fehlten schon die Voraussetzungen eines solchen Anspruchs. Schon aus dem Zweck der Mehraufwandsentschädigung ergebe sich wie schon für Mehraufwandsentschädigungen für Sozialhilfeempfänger nach dem Bundessozialhilfegesetz (BSHG), dass diese im Krankheits- bzw. Urlaubsfall nicht weitergezahlt werden müsse. Auch die vom Kläger herangezogene Vorschrift des [§ 616 BGB](#) begründe keinen solchen Anspruch, denn bei der Mehraufwandsentschädigung handele es sich gerade nicht um die Vergütung, die der Kläger als Gegenleistung für seine Tätigkeit erhalte. Während der Zeit des Urlaubs habe der Kläger keinen Anspruch auf Weiterzahlung der Mehraufwandsentschädigung. So sei der Gesetzgeber nach den Gesetzesmaterialien davon ausgegangen, dass die spätere ausdrückliche Herausnahme der Regelung über das Urlaubsentgelt lediglich eine klarstellende Bedeutung habe.

Gegen das ihm am 8. Mai 2007 zugestellte Urteil hat der Kläger am 31. Mai 2007 Berufung eingelegt. Auch ein so genannter "Ein-Euro-Jobber" könne bezahlten Urlaub und Fortzahlung der Mehraufwandsentschädigung im Krankheitsfall beanspruchen. Dies werde im Schrifttum zum Teil ausdrücklich vertreten. Im Übrigen verweist der Kläger auf seine bisherige Argumentation in der ersten Instanz.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Halle vom 27. April 2007 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, an ihn 90,00 EUR Mehraufwandsentschädigung nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen und

hilfsweise, die Beigeladene zu verurteilen, ihm 90,00 EUR Mehraufwandsentschädigung zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das Urteil für zutreffend und verweist ergänzend darauf, die von der Klägerseite zitierte Stimme im Schrifttum vereinzelt geblieben sei.

Wegen weiterer Einzelheiten wird auf die beigezogenen Verwaltungsakten der Beigeladenen und die Gerichtsakte Bezug genommen. Diese haben dem Senat bei seiner Entscheidung zu Grunde gelegen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist statthaft, da sie das Sozialgericht zugelassen hat. Sie ist auch im Übrigen zulässig, insbesondere form- und fristgerecht eingelegt ([§ 151](#) des Sozialgerichtsgesetzes – SGG).

Die Berufung ist jedoch unbegründet.

Der Kläger hat für die Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit sowie der Urlaubsabwesenheit weder gegen die Beklagte noch gegen die Beigeladene einen Anspruch auf Zahlung der Mehraufwandsvergütung.

Eine etwaige Verurteilung der Beigeladenen würde nicht an einem fehlenden Vorverfahren scheitern. Nach [§ 75 Abs. 5 SGG](#) (in der Fassung des Gesetzes zur Fortentwicklung der Grundsicherung für Arbeitsuchende vom 20. Juli 2006 - FortentwG) kann auch der Träger der Grundsicherung nach Beiladung verurteilt werden. Ein Vorverfahren ist für eine solche Verurteilung keine Voraussetzung (vgl. Leitherer in Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer, SGG, 9. Aufl., § 75 Rn. 18b). Voraussetzung ist, dass der streitige Anspruch gegen die Beklagte bzw. gegen die Beigeladene in Wechselwirkung stehen muss; insofern bedarf es eines Ausschließlichkeitsverhältnisses, wonach der Anspruch entweder gegen den einen oder den anderen besteht. Es ist umstritten, ob sich der Anspruch auf Mehraufwandsentschädigung gegen den Grundsicherungsträger oder gegen den Maßnahmeträger richtet. Zum Teil wird vertreten, dass auch für die Arbeitsgelegenheit gegen Aufwandsentschädigung von einem auf öffentlich-rechtlichem Zuwendungsakt beruhenden privatrechtlichen Rechtsverhältnis zwischen Maßnahmeträger und Hilfebedürftigen oder auch einen eigenständigen öffentlich-rechtlichem Vertrag zwischen diesen auszugehen sei (vgl. Zwanziger, AuR 2005, 8, 10). Nach der überwiegenden Auffassung handelt es sich um ein sog. öffentlich rechtliches Beschäftigungsverhältnis, bei der den "Beschäftigungsverträgen" zwischen Hilfebedürftigen und Träger keine konstitutive Bedeutung zukommt (vgl. Voelzke in Hauck/Noftz, SGB II, 17. Erg.-Lfg. IV/2008; § 16 Rn. 428 ff.; Niewald in LPK-SGB II, 2. Aufl., § 16 Rn. 64). Der Anspruch des Hilfebedürftigen bestehe nur gegen den Leistungsträger.

Letztlich kann hier offen bleiben, ob sich ein Anspruch auf Mehraufwandsentschädigung gegen die Beklagte als Maßnahmeträger oder gegen die Beigeladene als Grundsicherungsträger richtet, ein solcher Anspruch scheidet in jedem Falle aus.

Nach [§ 16 Abs. 3 Satz 2](#) des SGB II i. d. F. bis zum 31. Juli 2006 werden Arbeitsgelegenheiten für im öffentlichen Interesse liegende, zusätzliche Arbeiten nicht nach Absatz 1 als Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen gefördert, ist dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zuzüglich zum Arbeitslosengeld II eine angemessene Entschädigung für Mehraufwendungen zu zahlen. Diese Arbeiten begründen kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts und die Vorschriften über den Arbeitsschutz und das Bundesurlaubsgesetz sind entsprechend

anzuwenden.

Zutreffend hat das Sozialgericht darauf verwiesen, dass Entschädigungen für Mehraufwendungen schon begrifflich und nach ihrem Sinn und Zweck eine tatsächliche Wahrnehmung der Arbeit, bei der die Aufwendungen anfallen, erfordern. Es handelt sich um eine pauschalierte Aufwandsentschädigung beispielsweise für Aufwendungen durch Fahrtkosten zur Arbeitsgelegenheit, Arbeitskleidung, zusätzliche Wäsche und Zusatzkosten für die Ernährung während der Tätigkeitszeit. Es geht um Aufwendungen, die für einen nicht tätigen Empfänger von Grundsicherungsleistungen nicht entstehen. Diese Art von "arbeitsbedingten" Aufwendungen fällt grundsätzlich nur an, wenn der Hilfebedürftige tatsächlich an dem betreffenden Tag tätig wird. Diese Auffassung wird fast allgemein geteilt, unabhängig davon, aufgrund welcher dogmatischen Konstruktion das Verhältnis beschrieben wird.

Dagegen wird im Schrifttum vereinzelt argumentiert, dass eine pauschalierte Aufwandsentschädigung nur dann kein Arbeitsentgelt sei, wenn sie Leistungen abgelte, die der Arbeitgeber sonst nach Einzelberechnung zu vergüten hätte; zu den Hauptpflichten des Maßnahmeträgers gehöre auch die Zahlung der Mehraufwandsvergütung als Arbeitsvergütung (so Zwanziger, Rechtliche Rahmenbedingungen für "Ein-Euro-Jobs", AuR 2005, 8, 11). Nach dieser Auffassung ist die Mehraufwandsentschädigung Arbeitsentgelt i. S. des [§ 11 BUrlG](#) und Vergütung i. S. d. [§ 616 BGB](#) bei einer Verhinderung im Krankheitsfall. Der Maßnahmeträger ist also danach auch verpflichtet, die Mehraufwandsentschädigung bei Arbeitsausfall wegen Urlaubs oder Krankheit (bis zu sechs Wochen) weiterzuzahlen.

Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden. Es trifft zwar zu, dass die Mehraufwandsentschädigung keine pauschalierte Spesenzahlung für Aufwendungen ist, die der Auftraggeber ohnehin zahlen müsste. Vielmehr handelt es sich um Aufwendungen, die grundsätzlich der Tätige zu tragen hat. Gleichwohl sind es Aufwendungen, die nicht anfallen, wenn an einem Tag keine Tätigkeit erbracht wird. Ebenso wie die Fahrtkosten für Ausfalltage bei anderen Eingliederungsmaßnahmen - etwa berufliche Weiterbildungen - nicht gezahlt werden, gilt für die Eingliederungsmaßnahme der "Arbeitsgelegenheit" nichts anderes. Der Senat folgt daher der ganz überwiegenden Ansicht, dass Ausfalltage keine Mehraufwandsentschädigung begründen (vgl. Eicher in Eicher/Spellbrink, SGB II 2. Aufl., § 16 Rn. 243a; Voelzke in Hauck/Noftz a. a. O. Rn. 438).

Dem kann auch für die Zahlung des Urlaubsentgelts während des Erholungsurlaubs nicht entgegengehalten werden, dass hier in [§ 16 Abs. 3 Satz 2](#) 2. Halbsatz SGB II in der Fassung bis zum 31. Juli 2006 eine Verweisung auch auf die Regelung für das Urlaubsentgelt in [§ 11 BUrlG](#) erfolgt ist. Die allgemeine Verweisung auf das BUrlG begründet nur eine entsprechende Anwendung, soweit die Regelungen im Bundesurlaubsgesetz zu der Schaffung einer Arbeitsgelegenheit passen. Vorliegend sind jedoch die Voraussetzungen in [§ 11 BUrlG](#) für die Zahlung von Urlaubsentgelt nicht erfüllt. Danach wird das Arbeitsentgelt, welches sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst bemisst, für die Urlaubszeit weitergezahlt. Die Mehraufwendungen für Arbeitsgelegenheiten stellen jedoch keinen solchen Arbeitsverdienst dar. Sie sind wie oben dargestellt keine Gegenleistung für die Erbringung der Tätigkeit. Die Verweisung soll auch für Teilnehmer einer Arbeitsgelegenheit einen Anspruch auf Erholungsurlaub begründen, nicht jedoch auf die Zahlung von Urlaubsentgelt. Der Gesetzgeber selbst hat dies inzwischen klargestellt, indem er die Regelungen über das Urlaubsentgelt ausdrücklich von der Verweisung auf das Bundesurlaubsgesetz ausgenommen hat ([§ 16 Abs. 3 Satz 2](#) 2. Halbsatz SGB II in der Fassung des FortentwG v. 20. Juli 2006). In den Gesetzesmaterialien heißt es hierzu ausdrücklich, dass insoweit nur eine Klarstellung erreicht werden sollte.

Auch ein gesonderter Anspruch gegen die Beklagte aus der vertraglichen Regelung kommt nicht in Betracht. Dabei kann weiterhin offen bleiben, ob die vertragliche Regelung überhaupt einen solchen eigenen Anspruch begründen könnte oder ob sie nur zur Regelung der Einzelheiten der Durchführung der Arbeitsgelegenheit dient. Auch nach der Auffassung, wonach ein eigenständiger vertraglicher Anspruch denkbar ist, kommt ein solcher hier nicht in Betracht. Denn die Beklagte hat in ihrer vertraglichen Vereinbarung mit dem Kläger ausdrücklich geregelt, dass die Mehraufwandsentschädigung nur für jede tatsächlich geleistete Stunde gezahlt wird. Daneben ist in Ziffer 6 des Vertrages geregelt, dass für den Zeitraum des Urlaubs keine Mehraufwandsentschädigung gezahlt wird. In Ziffer 7 des Vertrages findet sich eine vergleichbare Regelung für Krankentage. Auch die vertragliche Regelung mit der Beklagten begründet daher keine weitergehenden Ansprüche als diejenigen, die nach der gesetzlichen Konzeption des [§ 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II](#) ohnehin vorgesehen sind.

Nach alledem ist die Berufung unbegründet.

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

Gründe für die Zulassung der Revision sieht der Senat nicht. Ein Fall grundsätzlicher Bedeutung scheidet auch für die hier zu prüfende ursprüngliche Fassung des [§ 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II](#) aus, da die zugrunde liegende Rechtsfrage nicht klärungsbedürftig ist. Die Beantwortung der Frage ist so gut wie unbestritten und die Antwort steht nach dem Sinn und Zweck der Vorschrift praktisch außer Zweifel.

Rechtskraft

Aus

Login

SAN

Saved

2012-10-02