

L 2 AL 12/14

Land
Sachsen-Anhalt
Sozialgericht
LSG Sachsen-Anhalt
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
2
1. Instanz
SG Halle (Saale) (SAN)
Aktenzeichen
S 3 AL 358/12
Datum
19.11.2013
2. Instanz
LSG Sachsen-Anhalt
Aktenzeichen
L 2 AL 12/14
Datum
31.05.2016
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
B 11 AL 16/16 R
Datum
24.12.2016
Kategorie
Urteil
Die Berufung wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat der Klägerin auch die außergerichtlichen Kosten des Berufungsverfahrens erstatten.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Bewilligung von Arbeitslosengeld (Alg) für die Klägerin zu ihren Gunsten zu korrigieren ist.

Die Klägerin war bis Ende Juni 2012 Arbeitnehmerin bei der T. s. center L. GmbH (im Folgenden als Arbeitgeberin bezeichnet) und dort als Kundenberaterin beschäftigt. Die Arbeitgeberin war ein Tochterunternehmen der T. S. C. M. GmbH in H., die jeweils mit der Rechtsform der GmbH fünf Service Center in Deutschland betrieb. Vorausgegangen waren Arbeitsverhältnisse der Klägerin mit der D. T. AG und der V. C. Service GmbH, die jeweils durch Betriebsübergang nach [§ 613a](#) des Bürgerlichen Gesetzbuches auf das nachfolgende Unternehmen übergegangen waren.

Im Dezember 2009 schlossen die Geschäftsführung der Arbeitgeberin und der Betriebsrat am Standort L. eine Vereinbarung "mit dem Ziel der Sicherung der Arbeitsplätze und zur Vermeidung einer in Aussicht gestellten Betriebsstilllegung" ab. Danach sollten die Bruttojahresgehälter der Arbeitnehmer beginnend mit dem 1. Januar 2010 abgesenkt werden. Für Kundenberater und Kundenberaterinnen war eine Absenkung auf ein Bruttojahresgehalt von 25.000,00 EUR vorgesehen. Dabei sollte die Absenkung in Stufen und zwar in der Zeit vom 1. Januar bis zum 30. März 2010 um 25%, in der Zeit vom 1. April bis zum 30. Juni 2010 um 50%, in der Zeit vom 1. bis zum 30. September 2010 um 75% und dann ab dem 1. Oktober 2010 um den vollen Absenkungsbetrag erfolgen. Zur Umsetzung sollten allen Mitarbeitern des Betriebes neue Arbeitsverträge angeboten werden. Die Arbeitgeberin erklärte sich im Gegenzug bereit, den Standort in L. bis zum 30. November 2013 weiterzuführen. Zugleich war nach der Vereinbarung bis 30. November 2013 der Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen ausgeschlossen. Für Arbeitnehmer, die nicht zum Abschluss neuer Verträge bereit waren, waren betriebsbedingte Kündigungen und Abfindungen vorgesehen. Die Vereinbarung enthielt weiter die Bestimmung:

"Wird der Betrieb, was weiter zulässig bleibt, wider Erwarten dennoch bis zum 30.11.2013 geschlossen, wird zur Kompensation des zum Zweck der Standortsicherung erklärten Lohnverzichts folgender Lohn als einmalige Bruttolohnzahlung im letzten Lohnmonat im Jahr der Schließung nachgezahlt: Die Differenz der gezahlten Bruttolöhne der letzten 12 Monate vor Ausscheiden zu dem Betrag des Brutto-Jahreslohns 2009 nach folgender Staffel:

bei Ausscheiden bis zum 31.12.2011 in voller Höhe,

bei Ausscheiden bis zum 31.12.2012 in Höhe von 2/3 und

bei Ausscheiden bis zum 31.12.2013 in Höhe von 1/3 der Differenz." Wegen des näheren Inhalts der Vereinbarung wird auf Blatt 18 bis 22 der Gerichtsakte Bezug genommen.

Die Klägerin schloss mit der Arbeitgeberin im Dezember 2009 einen neuen Arbeitsvertrag im Zuge der Umsetzung der Betriebsvereinbarung mit Wirkung ab dem 1. Januar 2010 ab. Darin war ein monatliches Bruttogehalt von 2.083,34 EUR vereinbart, das damit um 1.239,16 EUR

unter dem bisher maßgeblichen monatlichen Bruttogehalt lag. Im Hinblick auf die in der Betriebsvereinbarung festgelegte Absenkung in drei Stufen waren zeitlich gestaffelte monatliche Lohnzulagen vereinbart, die mit dem Ende des Monats September 2010 ausliefen. Unter der Überschrift "§ 2 Kündigungsschutz" enthielt der Arbeitsvertrag folgende Regelung:

"Der Arbeitgeber verzichtet gegenüber dem Mitarbeiter bis zum 30.11.2013 auf den Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen am Standort mit Ausnahme einer Betriebsstilllegung.

Sollte der Arbeitsvertrag wegen einer Betriebsstilllegung vor dem 30.11.2013 beendet werden, so gewährt der Arbeitgeber dem Mitarbeiter mit Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis eine Lohnnachzahlung in Höhe der Differenz der gezahlten Bruttolöhne der letzten 12 Monate vor dem Ausscheiden zu dem Betrag von 39.970,08 EUR nach folgender Staffel: bei Ausscheiden bis zum 31.12.2011 in voller Höhe, bei Ausscheiden bis zum 31.12.2012 in Höhe von 2/3 und bei Ausscheiden bis zum 31.12.2013 in Höhe von 1/3 der Differenz."

Die regelmäßige Arbeitszeit betrug nach dem Arbeitsvertrag 39 Stunden in der Woche. Für die geleistete Arbeitszeit war ein Arbeitszeitkonto vorgesehen, wobei anfallende Plus- bzw. Minussalden im Jahresverlauf möglichst durch einen flexiblen Einsatz ausgeglichen werden sollten. Wegen der genaueren Einzelheiten des neuen Arbeitsvertrags wird auf Blatt 23 bis 29 der Gerichtsakten Bezug genommen.

Am 30. November 2011 kündigte die Arbeitgeberin im Hinblick auf eine aus ihrer Sicht trotz der geschlossenen Vereinbarung erforderliche Betriebsstilllegung die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter am Standort L Gegenüber der Klägerin erfolgte die Kündigung zum 30. Juni 2012.

Die Klägerin meldete sich am 21. Juni 2012 bei der Beklagten zum 1. Juli 2012 arbeitslos und beantragte die Zahlung von Alg. Sie gab an, verheiratet zu sein und dass für sie ohne Änderungen während des laufenden Jahres die Lohnsteuerklasse IV bei einem zu berücksichtigenden Kind maßgeblich sei. Die Arbeitgeberin bescheinigte der Klägerin ein für den Zeitraum 1. Juli 2011 bis 30. Juni 2012 abgerechnetes beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt von insgesamt 34.913,41 EUR. Dabei wies die Bescheinigung für die Monate Juli bis Mai 2012 jeweils ein Bruttoentgelt von 2.083,34 EUR aus. Für den Monat Juni 2012, den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses, wies die Bescheinigung ein Bruttoentgelt von 11.996,67 EUR aus. Auf der Grundlage der bescheinigten Beträge hatte die Arbeitgeberin auch jeweils Beträge zur Sozialversicherung abgeführt sowie das Nettoentgelt der Klägerin berechnet und an diese überwiesen.

Die Beklagte bewilligte der Klägerin mit Bescheid vom 20. Juli 2012 Alg für die Zeit ab dem 1. Juli 2012 in Höhe von 30,73 EUR täglich. Dabei berücksichtigte sie bei der Leistungsbemessung abweichend von den Angabe in der Arbeitsbescheinigung auch für Juni 2012 nur ein Bruttoarbeitsentgelt von 2.083,34 EUR und insgesamt für den Zeitraum vom 1. Juli 2011 bis zum 30. Juni 2012 ein Bemessungsentgelt von 25.000,08 EUR. Daraus errechnete die Beklagte ein tägliches Bemessungsentgelt von gerundet 68,31 EUR (25.000,08 EUR durch 366 (Tage)). Dieser Bewilligungsbescheid wurde bestandskräftig. Die Klägerin bezog Alg bis zum 29. Juli 2012, weil sie ab dem 30. Juli 2012 eine neue versicherungspflichtige Beschäftigung aufnahm.

Nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses erstellte die Arbeitgeberin für die Klägerin eine neue Gehaltsabrechnung für den Monat Juni 2012. In dieser erfolgte aufgrund einer Nachberechnung des Entgelts für diesen Monat die Bescheinigung eines Bruttoentgelts von 12.071,88 EUR (statt vorher 11.996,67 EUR). Die Erhöhung des Bruttoentgelts um 75,21 EUR resultierte aus einer vorher nicht erfolgten Berücksichtigung eines Guthabens auf dem Arbeitszeitkonto (AZK) der Klägerin von 6,1 Stunden, das nun mit einem Stundensatz von 12,33 EUR vergütet wurde. Aufgrund der neuen Lohnberechnung ergab sich ein zusätzlicher Nettolohnanspruch der Klägerin von 38,33 EUR. Diesen Betrag überwies die Arbeitgeberin an die Klägerin.

Im Hinblick auf diese neue Bescheinigung beantragte die Klägerin am 28. September 2012 unter Beifügung einer Kopie der neuen Abrechnung für Juni 2012 "eine Überprüfung der Berechnung meines Arbeitslosengeldes für den Zeitraum 01.07.2012 - 29.07.2012."

Die Beklagte lehnte auf diesen Antrag hin eine Korrektur des Bewilligungsbescheides vom 20. Juli 2012 mit Bescheid vom 8. Oktober 2012 ab. Den hiergegen von der Klägerin am 5. November 2012 erhobenen Widerspruch wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 5. Dezember 2012 als unbegründet zurück und führte aus: Die Lohnnachzahlung bleibe als Einmalzahlung außer Betracht, weil die Klägerin diese "einzig und allein" wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten" habe.

Die Klägerin hat am 11. Dezember 2012 Klage beim Sozialgericht Halle (SG) erhoben. Diese Klage hatte Erfolg. Das SG hat die Beklagte mit Urteil vom 19. November 2013 antragsgemäß bei Aufhebung des Bescheides vom 8. Oktober 2012 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 5. Dezember 2012 verurteilt, den Bescheid vom 20. Juli 2012 abzuändern und der Klägerin Alg in gesetzlicher Höhe unter Zugrundelegung eines Bemessungsentgelts von 95,60 EUR täglich für den Zeitraum vom 1. Juli bis zum 29. Juli 2012 zu gewähren. In den Entscheidungsgründen wird ausgeführt: Das der Klägerin nachgezahlte Arbeitsentgelt sei bei der Leistungsbemessung zu berücksichtigen. Dem stehe nicht entgegen, dass bei der Leistungsbemessung Arbeitsentgelte außer Betracht blieben, die die Arbeitnehmer wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhielten oder die im Hinblick auf die Arbeitslosigkeit vereinbart worden seien. Es fehle hier an einem solchen Zusammenhang. Die Zahlung sei nicht erfolgt, um die Bereitschaft der Klägerin zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu fördern. Es handele sich um die Nachzahlung von Geldern, die die Klägerin und ihre Kollegen eingesetzt hätten, um die Arbeitsplätze zu sichern. Die Berufung hat das SG im Urteilstenor zugelassen.

Gegen das ihr am 10. März 2014 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 27. März 2014 Berufung eingelegt. Sie meint: Bei der Leistungsbemessung scheidet die Berücksichtigung des über 2.083,34 EUR hinausgehenden Betrages, den die Klägerin im Juni 2012 erhalten habe, aus. Die Zahlung dieses Betrages sei wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt. Ohne die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wäre es nicht zu der Nachzahlung gekommen. Die Bezeichnung als Nachzahlung sei falsch. Tatsächlich handele es sich um eine zusätzliche Abfindung.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Halle vom 19. November 2013 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie meint: Es handele sich bei der im Juni 2012 erfolgten Zahlung über das normale Entgelt hinaus um die Nachzahlung vom Arbeitsentgelt, welches infolge des vereinbarten Lohnverzichts nicht zur Auszahlung gekommen sei. Durch die Betriebsstilllegung sei eine auflösende Bedingung für die zur Sicherung des Standorts geschlossene Lohnverzichtsvereinbarung eingetreten.

Wegen weiter Einzelheiten wird auf die Gerichtsakten und den von der Beklagten übersandten Ausdruck der elektronischen Verwaltungsakte verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die vom SG zugelassene Berufung ist auch form- und fristgerecht eingelegt worden ([§ 151 Sozialgerichtsgesetz - SGG](#)).

Die Berufung ist aber nicht begründet.

Das SG hat die Beklagte zu Recht verurteilt, der Klägerin unter Abänderung des bestandskräftig gewordenen Bewilligungsbescheides vom 20. Juli 2012 für den Zeitraum der Arbeitslosigkeit vom 1. Juli bis zum 29. Juli 2012 Alg nach einem Bemessungsentgelt von 95,60 EUR täglich (bei Zugrundelegung eines im Bemessungszeitraums insgesamt erzielten Bemessungsentgelts von insgesamt 34.988,62 EUR) zu gewähren.

Die Rechtsgrundlage für die Berücksichtigung des vollen von der Arbeitgeberin mit der im Antragsverfahren vorgelegten Arbeitsbescheinigung für den Zeitraum vom 1. Juli 2011 bis zum 30. Juni 2012 ausgewiesenen, abgerechneten Bruttoarbeitsentgelts von insgesamt 34.913,41 EUR ergibt sich aus [§ 44 Abs. 1 Satz 1](#) in Verbindung mit Abs. 2 und Abs. 4 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch - Verwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz (SGB X). Nach [§ 44 Abs. 1 Satz 1 SGB X](#) ist ein Verwaltungsakt, auch nachdem er unanfechtbar geworden ist, mit Wirkung für die Vergangenheit zurückzunehmen, soweit sich im Einzelfall ergibt, dass bei seinem Erlass das Recht unrichtig angewandt wurde und soweit deshalb Sozialleistungen zu Unrecht nicht erbracht worden sind. Der Verwaltungsakt ist in einem solchen Fall nach [§ 44 Abs. 2 Satz 1 SGB X](#) auch für die Zukunft zurückzunehmen. Nach [§ 44 Abs. 4 SGB X](#) werden bei einer Rücknahme des Verwaltungsakts auf Antrag die nicht gewährten Leistungen längstens für einen Zeitraum von bis zu vier Jahren von Beginn des Jahres an, in dem der Antrag gestellt wurde, erbracht. Der von der Klägerin am 28. September 2012 gestellte Antrag erfolgte zwar anlässlich der nach Erlass des Bewilligungsbescheides vom 20. Juli 2012 von der Arbeitgeberin nach Ende des Arbeitsverhältnisses neu erstellten, korrigierten Entgeltabrechnung für Juni 2012. Der Antrag war seinem Inhalt nach aber auf eine Überprüfung der bestandskräftigen Bewilligung insgesamt gerichtet, so dass ein Antrag nach [§ 44 SGB X](#) vorlag. Über einen solchen Antrag hat die Beklagte mit Bescheid vom 8. Oktober 2012 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 5. Dezember 2012 auch ablehnend entschieden.

Diese Entscheidung der Beklagten war rechtswidrig, weil der Überprüfungsantrag in der Sache begründet war und ein Anspruch der Klägerin auf Abänderung der Bewilligungsentscheidung vom 20. Juli 2012 verbunden mit einem Anspruch auf die Erbringung von zusätzlichem Alg bestand. Denn die Beklagte hat bei Erlass des Bewilligungsbescheides vom 20. Juli 2012 das Recht unrichtig angewandt mit der Folge, dass deshalb das der Klägerin zustehende Alg zum Teil nicht erbracht wurde.

Für den Anspruch der Klägerin auf Alg für die Zeit ab dem 1. Juli 2012 sind die [§§ 136ff.](#) des Dritten Buches Sozialgesetzbuch - Arbeitsförderung (SGB III) in der Fassung durch das Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt vom 20. Dezember 2012, BGBl. I, S.2854 maßgeblich. Der Klägerin stand danach ein Anspruch auf Alg zu, denn sie war im Sinne des [§ 137 SGB III](#) arbeitslos, hatte sich bei der Beklagten arbeitslos gemeldet und durch ihre vorangegangene versicherungspflichtige Beschäftigung bei der Arbeitgeberin die Anwartschaftszeit erfüllt. Für die Leistungsbemessung gilt nach [§ 151 Abs. 1 SGB III](#), dass Bemessungsentgelt das durchschnittlich auf den Tag entfallende beitragspflichtige Arbeitsentgelt ist, das der Arbeitslose im Bemessungszeitraum erzielt hat. Arbeitsentgelte, auf die der Arbeitslose beim Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis Anspruch hatte, gelten nach Satz 2 der Vorschrift als erzielt, wenn sie zugeflossen oder nur wegen Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers nicht zugeflossen sind.

Nach [§ 150 Abs. 1 SGB III](#) umfasst der Bemessungszeitraum die bei Ausscheiden des Arbeitslosen aus dem jeweiligen Beschäftigungsverhältnis abgerechneten Entgeltzeiträume der versicherungspflichtigen Beschäftigung im Bemessungsrahmen. Der Bemessungsrahmen umfasst ein Jahr und endet mit dem letzten Tag des letzten Versicherungspflichtverhältnisses vor der Entstehung des Anspruchs auf Alg.

Für den insoweit relevanten Bemessungszeitraum vom 1. Juli 2011 bis zum 30. Juni 2012 hatte die Arbeitgeberin ein abgerechnetes Bemessungsentgelt von insgesamt 34.913,41 EUR mitgeteilt. Hiervon hat die Beklagte zu Unrecht nur 25.000,08 EUR bei der Leistungsbemessung berücksichtigt. Auch das für Juni 2012 mitgeteilte abgerechnete Bemessungsentgelt von 11.996,67 EUR war in vollem Umfang zu berücksichtigen.

Die Klägerin hatte im Bemessungszeitraum den vollen von der Arbeitgeberin bescheinigten Betrag von 34.913,41 EUR, einschließlich des in die Abrechnung für Juni 2012 eingegangenen erhöhten Betrages, erzielt. Auf den um 9.913,33 EUR über das ansonsten vereinbarte Monatsbruttogehalt von 2.083,34 EUR hinausgehenden im Juli 2012 abgerechneten Betrag bestand ein Anspruch der Klägerin aus § 2 der Arbeitsvertrages, weil die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis wegen einer Betriebsstilllegung zum 30. Juni 2012 gekündigt hatte. Damit ergab sich nach der Regelung im Arbeitsvertrag ein zusätzlicher im Monat Juni 2012 fälliger Anspruch in Höhe von 2/3 der Differenz der in den letzten 12 Monaten vor dem Ausscheiden entsprechend der Entgeltvereinbarung im Arbeitsvertrag gezahlten Bruttolöhne von insgesamt 25.000,08 EUR (2.083,34 EUR x 12) zur Summe von 39.870,08 EUR, mithin 9.913,33 EUR (39.970,08 EUR minus 25.000,08 EUR = 14.870,00 EUR geteilt durch 3 mal 2). Dieser Betrag war der Klägerin auch überwiesen worden und damit zugeflossen.

Einer Berücksichtigung steht hier nicht [§ 151 Abs. 2 Nr. 1 SGB III](#) entgegen, wonach bei der Bemessung Arbeitsentgelte außer Betracht bleiben, die Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten oder die im Hinblick auf die Arbeitslosigkeit vereinbart worden sind. Die Beklagte weist zutreffend darauf hin, dass ohne die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der zusätzliche Entgeltanspruch der Klägerin entsprechend § 2 des Arbeitsvertrages nicht entstanden wäre. Insofern ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine für die

Anspruchsentstehung notwendige Bedingung. Dennoch wurde das zusätzliche Arbeitsentgelt nicht "wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses" gezahlt. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses war der Anlass, dass entsprechend der Formulierung der bereits im Dezember 2009 geschlossenen Betriebsvereinbarung der besondere Zahlungsanspruch "zur Kompensation des zum Zwecke der Standortsicherung erklärten Lohnverzichts" entstand. In diesem Sinne erfolgt die Zahlung entsprechend § 2 des Arbeitsvertrages wegen der Erfolglosigkeit des verabredeten Lohnverzichts zur Sicherung des Standorts und der dort vorhandenen Arbeitsplätze. Es liegt somit kein Anwendungsfall des [§ 151 Abs. 2 Nr. 1 SGB III](#) vor.

Diese Auslegung entspricht auch dem Sinne und Zweck der Regelung. Mit dieser sollen "kurzfristige Manipulationen des Arbeitsentgelts mit dem Ziel, ein höheres Arbeitslosengeld zu erzielen, verhindert werden." (so die Begründung zur entsprechenden Regelung in [§ 134 Abs. 1 SGB III](#) im Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Arbeitsförderung vom 18. Juni 1996, [BT-Drs. 13/4941, S. 179](#)). Bei der Bestimmung des § 2 des Arbeitsvertrages bzw. der entsprechenden Bestimmung in der Betriebsvereinbarung stand gerade die Hoffnung auf einen Erhalt der Arbeitsplätze auch durch den vereinbarten Lohnverzicht im Vordergrund. Die Kompensationsregelung sollte den durch den Verzicht entstandenen Verlust bei einem Fehlschlagen der Arbeitsplatzsicherung ausgleichen. Wertungsmäßig stand die getroffene Regelung einem bedingten Verzicht auf Arbeitsentgelt gleich, bei dem mit dem Nichterreichen des Zwecks einer Sicherung der Arbeitsplätze eine auflösende Bedingung eintritt. Insofern zielte die Regelung nicht auf eine Manipulation des Arbeitsentgelts mit dem Ziel, höheres Alg zu erhalten, ab. Im Hinblick auf die Zielsetzung des [§ 151 Abs. 2 Nr. 1 SGB III](#) wird auch gefordert, dass die vereinbarte Zahlung zumindest geeignet war, die Beendigung zu fördern (Brand in Brand, SGB III, 7. Aufl., § 151 Rn. 16). Auch dies war im konkreten Fall nicht gegeben. Die betriebsbedingte Kündigung der Klägerin und die damit verbundene Beendigung des Arbeitsverhältnisses waren alternativlos. Auf eine Förderung der Beendigungsbereitschaft kam es nicht an.

Der hier vertretenen Auslegung steht das Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) vom 11. Juni 2015 ([B 11 AL 13/14 R](#), zitiert nach juris) nicht entgegen. In dem vom BSG entschiedenen Fall war zur Arbeitsplatzsicherung ein Verzicht auf Arbeitsentgelt mit der Maßgabe vereinbart worden, dass die Ansprüche im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers wieder aufleben. Nach Insolvenz des Arbeitgebers war aber keine Zahlung entsprechend dieser Regelung erfolgt. Das BSG hat seiner Entscheidung, dass eine Berücksichtigung der "wiederaufgelebten" Entgeltansprüche bei der Leistungsbemessung ausscheide, darauf gestützt, dass der Zufluss nicht nur "monokausal" wegen der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers unterblieben sei, sondern zunächst aus einem anderen Grund (wegen des Verzichts), so dass kein Anwendungsfall des [§ 131 Abs. 1 Satz 2 SGB III](#) 2. Alternative a.F. (Ausbleiben des Zuflusses nur wegen Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers - nun geregelt in [§ 151 Abs. 1 Satz 2 SGB III](#)) vorliege. Zudem hat das BSG auch darauf abgestellt, dass für das nicht gezahlte Entgelt auch keine Beiträge zur Sozialversicherung abgeführt worden waren. Insofern lag der Fall grundlegend anders als im hier zu entscheidenden Fall, wo die in § 2 des Arbeitsvertrages vereinbarte Zahlung sowohl zugeflossen ist als auch Beträge für dieses Entgelt entrichtet wurden.

Soweit darüber hinaus auch der in der korrigierten Entgeltabrechnung für den Monat Juni 2012 zusätzlich berücksichtigte Betrag von 75,21 EUR ebenfalls bei der Leistungsbemessung zu berücksichtigen ist, ergibt sich die Rechtsgrundlage hierfür aus [§ 48 Abs. 1 SGB X](#) i.V.m. [§ 330 Abs. 3 SGB III](#). Denn diese Neuberechnung des Entgeltanspruchs durch den Arbeitgeber und die daraus resultierende Nachzahlung stellt eine wesentlichen Änderung der tatsächlichen Verhältnisse nach Erlass des Bewilligungsbescheides vom 20. Juli 2012 dar. Diese Änderung erfolgte auch nach [§ 48 Abs. 2 Ziffer 1 SGB X](#) zugunsten der betroffenen Klägerin. Die Wesentlichkeit der Änderung ergibt sich daraus, dass auch das nachträglich von der Arbeitgeberin berücksichtigtes Bruttoentgelt in das Bemessungsentgelt eingeht. Der Begriff "erzielt" wird nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) so ausgelegt, dass darunter auch noch Arbeitsentgelt fällt, welches erst nach dem Ausscheiden aus der Beschäftigung zur nachträglichen Vertragserfüllung für den Bemessungszeitraum zufließt (vgl. BSG, Urteil vom 28. Juni 1995, [7 RAr 102/94](#), zitiert nach juris, Brand in Brand, SGB III, 7. Auflage, § 151, Rn. 10). Eine solche nachträgliche Vertragserfüllung stellt die Berücksichtigung des erhöhten Betrages für Juni 2012 durch die Arbeitgeberin dar. Nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses konnte das Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto nicht mehr durch Minderarbeit auszugleichen werden, so dass eine Vergütung nach dem maßgeblichen Stundenlohn erfolgte. Das verhältnismäßig geringe Arbeitszeitguthaben bezog sich auch auf den Bemessungszeitraum, in dem es erarbeitet worden war. Auch insoweit greift [§ 151 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III](#) nicht ein, denn die Zahlung erfolgte hier wegen der nicht mehr bestehenden Möglichkeit des Ausgleichs durch Minderarbeit und nicht wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

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

Der Senat hat die Revision nach [§ 160 Abs. 2 Ziffer 1 SGB III](#) wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zugelassen.

Rechtskraft

Aus

Login

SAN

Saved

2018-01-12