L 3 AL 4856/06

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
3
1. Instanz
SG Stuttgart (BWB)
Aktenzeichen
S 17 AL 5843/04
Datum
08.06.2006
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 3 AL 4856/06
Datum
07.05.2008
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Die Berufung der Beklagten wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt auch die außergerichtlichen Kosten des Klägers im Berufungsverfahren.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist die Minderung des Arbeitslosengeldes wegen verspäteter Meldung als arbeitssuchend streitig.

Der 1976 geborene Kläger stand ab dem 16.06.2002 in einem befristeten versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis als Lagerarbeiter bei der Firma LGI GmbH in Böblingen. Das Arbeitsverhältnis wurde mehrmals verlängert, zuletzt am 10.03.2004 mit Wirkung vom 01.04.2004 bis zum 15.06.2004.

Am 17.05.2004 meldete sich der Kläger mit Wirkung zum 17.06.2004 arbeitslos und beantragte die Bewilligung von Arbeitslosengeld.

Mit Bescheid vom 09.08.2004 bewilligte die Beklagte dem Kläger Arbeitslosengeld ab dem 16.06.2004 in Höhe von wöchentlich 184,03 EUR (wöchentliches Bemessungsentgelt 482,61 EUR, Leistungsgruppe A/0) unter Minderung des Auszahlungsbetrages für 80 Anrechnungstage um täglich 13,14 EUR. Hierzu teilte sie dem Kläger mit, er hätte sich spätestens am ersten Tag mit Dienstbereitschaft der Agentur für Arbeit nach dem Tag der Kenntnisnahme von der Beendigung seines Versicherungspflichtverhältnisses, somit am 16.03.2004, arbeitssuchend melden müssen. Er habe sich jedoch erst am 17.05.2004 und damit um 62 Tage zu spät gemeldet. Nach § 140 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) mindere sich sein Anspruch auf Leistungen um 35,- EUR für jeden Tag der verspäteten Meldung, längstens jedoch für 30 Tage, vorliegend somit um insgesamt 1.050,- Euro. Die Minderung erfolge, indem der Minderungsbetrag auf die halbe Leistung angerechnet werde, somit durch eine Anrechnung von täglich 13,14 Euro.

Den hiergegen mit der Begründung eingelegten Widerspruch des Klägers, ihm sei auch bei der letztmaligen Verlängerung seines Arbeitsvertrages am 10.03.2004 erneut eine weitere Verlängerung des Arbeitsvertrages in Aussicht gestellt worden und er habe sich umgehend arbeitssuchend gemeldet, als ihm deutlich geworden sei, dass sein Vertrag nicht nochmals verlängert werde, wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 26.08.2004 zurück. Die Meldepflicht entstehe bei einem befristeten Arbeitsverhältnis spätestens drei Monate vor dem vereinbarten Ende, vorliegend somit am 15.03.2004. Der Kläger habe sich jedoch erst am 17.05.2004 und somit 62 Tage zu spät arbeitssuchend gemeldet. Dem Kläger sei eine erneute Verlängerung des Arbeitsverhältnisses lediglich in Aussicht gestellt gewesen. Die Pflicht zur Meldung nach § 37b SGB III bestehe auch, wenn bereits ein Anschlussarbeitsverhältnis in Aussicht gestanden habe, dieses jedoch nicht zustande gekommen sei.

Hiergegen hat der Kläger am 01.09.2004 Klage zum Sozialgericht Stuttgart (SG) mit der Begründung erhoben, sein befristeter Arbeitsvertrag sei mehrmals verlängert worden. Auch bei der letzten Verlängerung habe man ihm zwar keine Weiterbeschäftigung zugesagt, aber doch in Aussicht gestellt. Erst einen Monat vor Ablauf der Befristung habe man ihn darüber informiert, dass eine Weiterbeschäftigung nicht erfolgen könne. Hierauf habe er sich umgehend arbeitssuchend gemeldet.

Auf Anfrage des SG hat der letzte Arbeitgeber mitgeteilt, es seien insgesamt drei Vertragsverlängerungen jeweils 15 bis 20 Tage vor Auslaufen der befristeten Arbeitsverhältnisse vereinbart worden. Für den Kläger habe es zum Zeitpunkt des Abschlusses des letzten befristeten Arbeitsvertrages Anhaltspunkte dafür gegeben, dass ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis nicht abgeschlossen werde, da mit dem letzten Zeitpunkt (15.06.2004) die Zwei-Jahres-Frist abgelaufen sei. Der Kläger habe jeweils ca. vier Wochen vor Ende des

befristeten Arbeitsvertrages erfahren, ob es zu einer weiteren Befristung kommen werde. Ihm sei auch bei der letzten Befristung ca. vier Wochen vor Vertragsende mitgeteilt worden, dass es zu einer weiteren Befristung nicht kommen werde. Ein unbefristeter Arbeitsvertrag sei wegen der schlechten Auftragslage nicht erteilt worden. Über die Pflicht zur rechtzeitigen Arbeitssuchendmeldung sei der Kläger durch eine entsprechende Formulierung im Arbeitsvertrag und durch Aushang am schwarzen Brett des Betriebes informiert worden.

Der Arbeitgeber hat eine Mehrfertigung des Aushangs im Betrieb vorgelegt, der u.a. folgenden Inhalt hat: "Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis muss sich der Arbeitnehmer - unabhängig davon, ob sich der Arbeitgeber bereits über eine mögliche Fortführung, Verlängerung oder Übernahme geäußert hat - frühestens drei Monate vor der Beendigung des befristeten Vertrages beim Arbeitsamt melden. Hat sich der Arbeitnehmer nicht unverzüglich arbeitssuchend gemeldet, so vermindert sich im Falle späterer Arbeitslosigkeit sein Arbeitslosengeldanspruch."

Der Kläger hat weiter seinen Arbeitsvertrag vorgelegt, auf den Bezug genommen wird. In der mündlichen Verhandlung vor dem SG hat der Kläger vorgetragen, den Aushang am schwarzen Brett habe er nicht gelesen. Den Hinweis im Arbeitsvertrag auf die Pflicht zur Meldung habe er gesehen, sich jedoch nicht gemeldet, weil er erwartet habe, dass sein Vertrag verlängert werde. Erst nachdem ihm der Chef seiner Abteilung gesagt habe, eine Festeinstellung werde nicht erfolgen, habe er sich arbeitssuchend gemeldet.

Mit Urteil vom 08.06.2006 hat das SG die Beklagte unter teilweiser Aufhebung der Bescheide vom 09.08.2004 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26.08.2004 verurteilt, dem Kläger Arbeitslosengeld ab dem 16.06.2004 in ungeminderter Höhe zu zahlen. Zur Begründung hat es ausgeführt, eine Verletzung der Obliegenheit nach § 37b SGB III a.F. setze ein Verschulden nach einem subjektiven Fahrlässigkeitsmaßstab im Sinne des § 121 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) voraus. Danach sei ein Verstoß gegen die Obliegenheit dann zu verneinen, wenn der Arbeitslose unter Berücksichtigung seiner individuellen Kenntnisse und Fähigkeiten ohne schuldhaftes Zögern gehandelt habe. Zugunsten des Versicherten sei zu berücksichtigen, dass die Norm des § 37b Satz 2 SGB III a.F. von den Gerichten unterschiedlich ausgelegt und teilweise die Meinung vertreten worden sei, § 37b Satz 2 SGB III a.F. sei so verworren und unklar, dass eine eindeutige Obliegenheit aus dieser Norm nicht abgeleitet werden könne. Die Obliegenheit zur frühzeitigen Arbeitssuchendmeldung trete erst mit dem Zeitpunkt der sicheren Kenntnis des Endes des Versicherungspflichtverhältnisses ein. Diese habe der Kläger erst mit der einen Monat vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses erfolgten Mitteilung des Arbeitgebers erlangt, eine Weiterbeschäftigung könne nicht erfolgen. Auf Grund der Zusage seines Abteilungsleiters, er werde sich um eine Weiterbeschäftigung des Klägers kümmern, habe dieser davon ausgehen können, dass sein Arbeitsverhältnis entsprechend den bereits mehrmals in der Vergangenheit erfolgten Verlängerungen über die bestehende Befristung hinaus fortdauern werde.

Gegen das am 04.09.2006 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 25.09.2006 Berufung eingelegt. Sie trägt vor, der Kläger habe die Obliegenheit zur frühzeitigen Arbeitssuchendmeldung schuldhaft verletzt. Ab dem Zeitpunkt des Vertragsabschlusses am 10.03.2004 habe er den Beendigungszeitpunkt seines Arbeitsverhältnisses gekannt. Im schriftlichen Arbeitsvertrag sei er ausdrücklich auf die Verpflichtung zur Arbeitslosmeldung drei Monate vor Ablauf des Befristungszeitraumes hingewiesen worden. Schon der Umstand, dass das Arbeitsverhältnis lediglich um 2,5 Monate verlängert und immer nur befristet abgeschlossen worden sei, zeige deutlich, dass der Arbeitgeber keine langfristige Vertragsbindung habe eingehen wollen.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Stuttgart vom 8. Juni 2006 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er hält das angefochtene Urteil für zutreffend.

Zur weiteren Darstellung des Sachverhalts wird auf den Inhalt der Beklagtenakten sowie der Gerichtsakten beider Rechtszüge, welche Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, ergänzend Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht eingelegte Berufung der Beklagten ist zulässig. Berufungsausschließungsgründe nach § 144 Sozialgerichtsgesetz (SGG) liegen nicht vor.

Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Eine Minderung des Arbeitslosengeldes wegen verspäteter Meldung nach § 140 SGB III a.F. ist nicht eingetreten.

Gemäß § 37b SGB III a.F. sind Personen, deren Versicherungspflichtverhältnis endet, verpflichtet, sich unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunkts persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Im Falle eines befristeten Arbeitsverhältnisses hat die Meldung jedoch frühestens drei Monate vor dessen Beendigung zu erfolgen. Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht wird. Die Pflicht zur Meldung gilt nicht bei einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis.

Hat sich der Arbeitslose entgegen § 37b SGB III a.F. nicht unverzüglich arbeitssuchend gemeldet, so mindert sich gemäß § 140 SGB III a.F. das Arbeitslosengeld, das dem Arbeitslosen auf Grund des Anspruchs zusteht, der nach der Pflichtverletzung entstanden ist. Die Minderung erfolgt, indem der Minderungsbetrag, der sich nach den Sätzen 2 und 3 ergibt, auf das halbe Arbeitslosengeld angerechnet wird.

§ 37b Satz 2 SGB III a.F. ist zwar nicht bereits in sich so widersprüchlich bzw. unbestimmt, dass er den rechtsstaatlichen Erfordernissen an eine Sanktionsandrohnung nicht mehr genügen kann. § 37b Satz 2 SGB III a.F. ist als unselbständige Begrenzung des § 37b Satz 1 SGB III aber so auszulegen, dass "an sich" auch der befristet Beschäftigte unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zur Meldung

angehalten ist, er sich jedoch erst drei Monate vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses melden muss, auch wenn ihm bereits vorher der Zeitpunkt der Beendigung bekannt ist. Bei Arbeitsverhältnissen, die von vornherein für eine befristete Dauer von weniger als drei Monaten abgeschlossen sind, gilt die Regelung des § 37b Satz 1 SGB III. Danach hat sich der Arbeitnehmer unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunkts persönlich arbeitssuchend zu melden. In der Regel fällt deshalb die Pflicht nach § 37b SGB III mit dem Abschluss des befristeten Arbeitsverhältnisses von unter drei Monaten zusammen (BSG Urteil vom 20.10.2005 - B 7a AL 50/05 R - SozR 4-4300 § 37b Nr. 2).

Dem Kläger war die Pflicht zur frühzeitigen Arbeitssuchendmeldung auch bekannt. Dahingestellt bleiben kann, ob er den Aushang am schwarzen Brett des Arbeitgebers mit der entsprechenden Information gelesen hatte, da jedenfalls sein Arbeitsvertrag über das befristete Arbeitsverhältnis einen entsprechenden Hinweis auf die frühzeitige Arbeitssuchendmeldung enthielt.

Der Kläger hat gleichwohl seine Obliegenheit, sich frühzeitig arbeitssuchend zu melden, nicht vorsätzlich oder fahrlässig verletzt. Die Obliegenheit, sich unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunkt persönlich arbeitssuchend zu melden, setzt voraus, dass der Kläger sicher davon ausgehen konnte, dass sein Beschäftigungsverhältnis zu einem konkreten Zeitpunkt enden werde; er muss also sichere Kenntnis vom Ende seines Versicherungspflichtverhältnisses haben (BSG a.a.O.). Grundsätzlich besteht diese sichere Kenntnis bei einem befristeten Arbeitsverhältnis bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrages, da in diesem auch das Ende des Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnisses vereinbart wird. Etwas anderes kann jedoch dann gelten, wenn Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass das Arbeitsverhältnis über den im befristeten Arbeitsvertrag vereinbarten Beendigungszeitpunkt hinaus fortgesetzt werden soll. Nicht allein ausreichend ist hierfür jedoch, dass der Arbeitnehmer die Hoffnung hat, das Arbeitsverhältnis werde verlängert, vielmehr sind hierfür konkrete Anhaltspunkte erforderlich. Solche sind vorliegend zunächst in der Weise gegeben, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger im Anschluss an den ersten befristeten Arbeitsvertrag bereits mehrmals durch jeweils erneut befristete Arbeitsverträge fortgesetzt worden war. So wurde das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger ausweislich der Auskunft des Arbeitgebers durch insgesamt drei weitere Zeitarbeitsverträge verlängert. Hierbei wurde jeweils 15 bis 20 Tage vor Auslaufen des vorherigen befristeten Arbeitsvertrages eine Verlängerung vereinbart.

Zur Überzeugung des Senats stand für den Kläger nicht bereits bei Abschluss des letzten Arbeitsvertrages, sondern erst nach der Auskunft des Arbeitgebers ca. vier Wochen vor Vertragsende fest, dass eine erneute Vertragsverlängerung nicht erfolgen werde. Ausweislich der Auskunft des Arbeitgebers hat der Kläger jeweils ca. vier Wochen vor Auslaufen des jeweiligen Arbeitsvertrages erfahren, ob es zu einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses kommen wird. Nach den glaubhaften Angaben des Klägers wurde ihm von seinem Abteilungsleiter eine Festeinstellung in Aussicht gestellt. Auf seine Nachfrage nach drei bis vier Wochen, wie es mit der Vertragsverlängerung aussehe, ist er vom Leiter des Betriebes zu einem Gespräch ins Büro geholt worden und es wurde ihm mitgeteilt, dass sein Arbeitsvertrag nicht verlängert werde.

Zu Lasten des Klägers ist zwar zu berücksichtigen, dass mit dem Ablauf des letzten Arbeitsvertrages am 15.06.2004 die Zwei-Jahres-Frist abgelaufen war und deshalb nur die Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses oder die Befristung aufgrund eines sachlichen Grundes in Betracht gekommen wäre. Gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Nach § 14 Abs. 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages jedoch darüber hinaus zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist, der insbesondere dann vorliegt, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Ein vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung kann zum einen im Fall eines vorübergehend erhöhten Arbeitskräftebedarfs, zum anderen im Fall eines künftig wegfallenden Arbeitskräftebedarfs bestehen (zu den Voraussetzungen der Befristung wegen eines vorübergehenden betrieblichen Bedarfs vgl. Boecken/Joussen, TzBfG, § 14 Rn. 44ff.)

Ausweislich der Auskunft des Arbeitgebers wurde der Kläger auch nicht deshalb nicht weiterbeschäftigt, weil die Zwei-Jahres-Frist abgelaufen war, sondern wegen der schlechten Auftragslage. Von Seiten des Arbeitgebers war deshalb grundsätzlich eine Weiterbeschäftigung des Klägers - ggf. in einem unbefristeten Arbeitverhältnis - nicht ausgeschlossen. Dem entspricht auch die Auskunft des Arbeitgebers, dass dem Kläger erst ca. vier Wochen vor Vertragsende deutlich gemacht wurde, dass es zu einer weiteren Befristung nicht kommen werde. Damit hatte der Kläger erst ca. vier Wochen vor dem Ende des letzten Arbeitsverhältnisses sichere Kenntnis von dessen Beendigung. Durch die Arbeitssuchendmeldung am 17.05.2004 hat sich der Kläger damit unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunkts persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend gemeldet.

Die Berufung der Beklagten war deshalb mit der Kostenfolge aus § 197 SGG abzuweisen.

Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor.
Rechtskraft
Aus
Login
BWB
Saved
2008-05-25