L 3 AL 50/99

Land
Freistaat Sachsen
Sozialgericht
Sächsisches LSG
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung
3
1. Instanz
SG Dresden (FSS)
Aktenzeichen
S 3 AL 404/98
Datum
28.01.1999
2. Instanz
Sächsisches LSG
Aktenzeichen
L 3 AL 50/99
Datum
16.05.2001
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
I. Die Berufung gegen das Urteil des Sozialgerichts Dresden vom 28.01.1999 wird unter Berücksichtigung der von der Beklagten im Termin vorgenommenen Änderung der Bescheide zurückgewiesen.
II. Außergerichtliche Kosten sind auch für das Berufungsverfahren nicht zu erstatten.
III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten über die Höhe des klägerischen Anspruchs auf Arbeitslosengeld (Alg) in der Zeit vom 05.12.1997 bis zum 04.08.1998.

Der am ... geborene und verheiratete Kläger hat ein Kind i. S. des Einkommenssteuergesetzes. In der Zeit von 1980 bis zum 31.12.1991 war er bei verschiedenen Betrieben als Schlosser beschäftigt. Vom 11.07.1991 bis zum 25.11.1992 war der Kläger arbeitsunfähig krank und bezog Krankengeld bis zum Auslaufen dieses Anspruchs. Am 04.11.1992 meldete er sich erstmals arbeitslos und stellte sich der Arbeitsvermittlung im Rahmen des voraussichtlichen ärztlichen Gutachtens zur Verfügung. Bei seinem letzten Arbeitgeber, der LPG F ..., B ..., die im ersten Halbjahr 1991 Kurzarbeit eingeführt hatte, hätte er zuletzt in den Monaten April 1991 bis zum 10.07.1991 ohne Kurzarbeit ein Bruttoarbeitsentgelt in Höhe von 4.900,00 DM bei 560 Arbeitsstunden erzielt.

Die Beklagte bewilligte dem Kläger erstmals durch Bescheid vom 02.12.1992 Arbeitslosengeld ab dem 26.11.1992. Ausgehend von einem Bemessungsentgelt in Höhe von 490,00 DM, dem erhöhten Leistungssatz sowie der Leistungsgruppe A ergab sich hieraus ein wöchentlicher Betrag von 233,40 DM. Hierzu ergingen in der Folge Änderungsbescheide am 07.01.1993, 08.01.1993, 22.03.1993, 05.04.1993, 05.07.1993, 07.01.1994, 29.03.1994 und am 07.06.1994. Durch den Bescheid vom 04.01.1994 erfolgte zuletzt eine Dynamisierung des Bemessungsentgelts auf inzwischen 700,00 DM. Mit Ablauf des 23.09.1994 war der Alg- Anspruch erschöpft.

Hierauf stellte der Kläger am 13.09.1994 Antrag auf Anschluss- Arbeitslosenhilfe (Alhi). Mit Bescheid vom 08.11.1994 bewilligte die Beklagte Alhi ab dem 24.09.1994. Hierzu nahm sie eine Neubemessung des Bemessungsentgelts auf der Grundlage von § 136 Abs. 2b AFG vor. Dies ergab ein Bemessungsentgelt von 520,00 DM und entsprechend den wöchentlichen Betrag von 203,40 DM (Leistungsgruppe A/erhöhter Leistungssatz). Der Kläger bezog diese Leistung bis zum 03.10.1994.

Am 04.10.1994 begann der Kläger eine Umschulungsmaßnahme für eine Tätigkeit als technische Fachkraft für die Gebäude- und Hauswirtschaft. Kostenträger war die LVA B ... Vom 04.10.1994 bis zum 11.08.1995 bezog er hierfür Übergangsgeld, zuletzt in Höhe von 35,82 DM täglich. Für die Zeit vom 12.08. bis zum 22.09.1995 wurde ihm Anschluss-Übergangsgeld gezahlt.

Am 12.08.1995 stellte der Kläger einen Wiederbewilligungsantrag. Mit Bescheid vom 20.09.1995 bewilligte ihm die Beklagte hierauf Alg ab dem 23.09.1995 mit einer Anspruchsdauer von 156 Tagen. Das Bemessungsentgelt setzte sie auf 550,00 DM fest. Bei sonst gleichbleibenden Leistungsparametern ergab sich ein wöchentlicher Betrag von 246,60 DM. Durch Bescheid vom 15.01.1996 erfolgte eine Anpassung an die Leistungsverordnung des Jahres 1996. Dies ergab nunmehr einen wöchentlichen Betrag in Höhe von 258,00 DM. Der Anspruch war erschöpft mit Ablauf des 22.03.1996.

Mit Bescheid vom 04.04.1996 bewilligte die Beklagte ab dem 23.03.1996 Anschluss-Alhi. Das Bemessungsentgelt setzte sie auf der Grundlage von § 136 Abs. 2b AFG auf 550,00 DM fest.

In der Zeit vom 01.07.1996 bis zum 15.11.1997 war der Kläger als Parkhausaufsicht und Kassierer beitragspflichtig beschäftigt. Im Zeitraum vom 16.05. bis zum 15.11.1997 erzielte er ein Gesamtarbeitsentgelt von 15.343,20 DM in 1.534,32 Stunden. Dem lag ein Stundenlohn in Höhe von 10,00 DM zugrunde. Nach der Arbeitsbescheinigung vom 22.12.1997 bestand keine tariflich regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, für den Arbeitnehmer galt jedoch eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von durchschnittlich 40 Stunden. Entsprechend der Arbeitsbescheinigung hätte der dem Kläger noch zustehende Urlaub die Zeit bis zum 04.12.1997 umfasst; statt der Urlaubsgewährung wurde ihm eine entsprechende Abfindung gezahlt. Vom 16.11. bis zum 30.11.1997 bezog er nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses noch Krankengeld.

Der Kläger meldete sich am 28.11.1997 arbeitslos und beantragte die Wiederbewilligung von Alg.

Durch Bescheid vom 16.01.1998 bewilligte die Beklagte Alg ab dem 05.12.1997. Hierzu errechnete sie ein Bemessungsentgelt von 400,00 DM. Dies ergab bei sonst gleichgebliebenen Leistungsparametern einen wöchentlichen Betrag in Höhe von 203,40 DM/täglich 33,90 DM. Durch weiteren Bescheid vom 16.01.1998 stellte die Beklagte das Ruhen der Leistung wegen Urlaubsabgeltung bis zum 04.12.1997 fest.

Durch Bescheid vom 20.01.1998 bewilligte die Beklagte nach Umstellung auf die Leistungsverordnung des Jahres 1998 gemäß der ab dem 01.01.1998 in Kraft getretenen Leistungsberechnung nach dem SGB III ab dem 01.01.1998 Alg für eine verbleibende Anspruchsdauer von 216 Kalendertagen, ausgehend von 7 Leistungstagen wöchentlich. Bei gleichbleibendem Bemessungsentgelt wurde der wöchentliche Betrag auf 204,19 DM angehoben. Dies ergab bei 7 Leistungstagen einen täglichen Betrag von 29,17 DM.

Der Anspruch auf Alg war mit Ablauf des 04.08.1998 erschöpft. Hierauf stellte der Kläger Antrag auf Anschluss-Alhi. Diese bewilligte die Beklagte ab dem 05.08.1998. Auch für die Alhi ging sie wiederum von einem Bemessungsentgelt in Höhe von 400,00 DM aus.

Am 19.01.1998 widersprach der Kläger den Bescheiden vom 16.01.1998 und vom 20.01.1998. Das Bemessungsentgelt sei zu niedrig festgesetzt. Sein Bruttoarbeitsentgelt habe zuletzt bei 2.300,00 DM gelegen. Von einem Urlaub für die Zeit vom 01.12. bis zum 04.12.1997 sei ihm nichts bekannt.

Durch Widerspruchsbescheid vom 01.04.1998 wies die Beklagte diesen Widerspruch als unbegründet zurück. Das Ruhen wegen einer Urlaubsabgeltung beruhe auf § 117 Abs. 1a Satz 1 und 2 AFG. Eine solche habe der Kläger bei seinem Ausscheiden in Höhe von 1.286,00 DM erhalten. Der Bemessungsrahmen sei nach den letzten sechs Zeitmonaten zu bilden. Er umfasse daher den Zeitraum vom 16.05. bis zum 15.11.1997. In dieser Zeit habe der Kläger ein Gesamtarbeitsentgelt in Höhe von 15.343,20 DM in 1.534,32 Stunden erzielt. Nach § 112 Abs. 3 AFG werde für die Berechnung des in der Woche durchschnittlich erzielten Arbeitsentgelts das im Bemessungszeitraum erzielte mit der Zahl der Arbeitsstunden vervielfacht, die sich als Durchschnitt der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ergebe. Da diese durchschnittlich 40 Stunden betragen habe, errechne sich ein wöchentliches Arbeitsentgelt von 400,00 DM.

Gegen diesen Widerspruchsbescheid hat sich der Kläger am 07.05.1998 an das Sozialgericht (SG) Dresden gewandt. Laut Arbeitsvertrag sei er zu Mehrarbeit verpflichtet gewesen. So sei er monatlich auf beachtlich viele Mehrstunden gekommen, auch an Sonn- und Feiertagen. Hierzu hat der Kläger seinen Arbeitsvertrag in Kopie vorgelegt. § 5 dieses Vertrages lautet: "Die regelmäßige wöchentliche Anwesenheitszeit beträgt 40 Stunden an fünf Tagen. In der täglichen Anwesenheitszeit sind bezahlte Pausen von einer Stunde enthalten. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Rahmen der gesetzlichen Grenzen Mehrarbeit zu leisten, gegebenenfalls auch nachts und auch an Sonn- und Feiertagen, sofern es die betrieblichen Erfordernisse verlangen."

Das SG hat zum Verfahren den Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer und kaufmännischen und technischen Angestellten für das Wach- und Sicherheitsgewerbe im Freistaat Sachsen, gültig ab dem 01.01.1997, herangezogen. § 3 Nr. 2a dieses Tarifvertrages regelt den Begriff "Arbeitszeit". Danach beträgt die tägliche Arbeitszeit 8 Stunden zuzüglich einer nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zu gewährenden Pause. Die regelmäßige Arbeitszeit kann bis auf 10 Stunden täglich, wöchentlich auf 60 Stunden und monatlich auf 240 Stunden ausgedehnt werden. Die Ausdehnung der Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden täglich ist zulässig, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Ohne Ausgleich kann die Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden täglich an höchstens 60 Tagen im Jahr verlängert werden.

Durch Urteil vom 28.01.1998 hat das SG Dresden die Klage abgewiesen. Für den Bemessungsfaktor "Arbeitszeit" bestimme § 112 Abs. 2 AFG, dass von der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit auszugehen sei. Die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit betrage für die Tätigkeit des Parkhauskassierers 40 Stunden. Eine abweichende tatsächliche Arbeitszeit könne nur dann ausnahmsweise der Berechnung des Alg zugrunde gelegt werden, wenn diese eine vom Tarifvertrag als regelmäßig vorgesehene oder zugelassene Arbeitszeit darstelle. Hierzu reiche es jedoch nicht aus, wenn der Tarifvertrag zwar längere Arbeitszeiten erlaube, diese jedoch nicht als regelmäßige definiert würden. Die vom Kläger tatsächlich geleistete Arbeitszeit von 49 Wochenstunden sei keine "tariflich regelmäßige" Arbeitszeit in diesem Sinne gewesen. Da nach dem Tarifvertrag die Ausdehnung auf 10 Stunden täglich auf 60 Tage im Jahr beschränkt bleiben müsse, könne sie auch nicht als "regelmäßige" Arbeitszeit betrachtet werden. Die gegebenenfalls für den Kläger günstigeren Neuerungen des SGB III seien auf dessen Anspruch nicht anzuwenden, da dieser bereits am 05.12.1997 entstanden sei. Auch eine "unbillige Härte" nach § 112 Abs. 7 AFG sei nicht gegeben, denn der Kläger habe in dem Dreijahreszeitraum vor Beginn der erneuten Arbeitslosigkeit kein Arbeitsentgelt aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung erzielt. Das Urteil wurde durch Übergabe-Einschreiben am 11.03.1999 abgesandt.

Dagegen hat der Kläger am 25.03.1999 beim Sozialgericht Dresden Berufung eingelegt. Er habe nicht im Wach- oder Sicherheitsgewerbe gearbeitet, sondern als Parkplatzkassierer. Entsprechend seinem Arbeitsvertrag sei er zu Mehrarbeitsstunden verpflichtet gewesen, er habe für diese aber keine Zuschläge erhalten. Die Mehrarbeitsstunden seien voll in das Bruttogehalt einbezogen worden. Eine tariflich regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit habe es für ihn nicht gegeben. Daher müssten die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden bei der Berechnung des Alg berücksichtigt werden.

Der im Termin zur mündlichen Verhandlung am 16.05.2001 nicht erschienene Kläger beantragt (sinngemäß),

das Urteil des Sozialgerichts Dresden vom 28.01.1998 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, ihm unter Abänderung des Bescheides vom 16.01.1998 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 30.04.1998 Arbeitslosengeld ab dem 05.12.1997 aufgrund eines

wöchentlichen Bemessungsentgelts von 490,00 DM unter Verrechnung bereits geleisteter Zahlungen zu gewähren.

Der Vertreter der Beklagten erklärt zunächst, "dass in Abänderung der angefochtenen Bescheide das dem Kläger ab dem 05.12.1997 zustehende Arbeitslosengeld nach einem um 10 v.H. erhöhten Bemessungsentgelt nachbewilligt wird. Darüber wird ein entsprechender Bescheid erlassen."

Im Übrigen beantragt die Beklagte,

die Berufung gegen das Urteil vom 28.01.1999 zurückzuweisen, soweit die angefochtenen Bescheide nicht abgeändert wurden.

Auch wenn für das Arbeitsverhältnis des Klägers eine tarifliche Regelung nicht angewandt wurde, sei dennoch für die Bemessung des ihm zu zahlenden Arbeitsentgelts auf die mit Tarifvertrag geregelte Arbeitszeit für eine gleiche oder ähnliche Tätigkeit abzustellen. Daher seien die Vorschriften des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer des Wach- und Sicherheitsgewerbes anzuwenden.

Zum weiteren Vorbringen der Beteiligten zum Sach- und Streitstand wird auf die Gerichtsakten beider Rechtszüge sowie die Verwaltungsakte der Beklagten verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht eingelegte Berufung ist zulässig (§§ 143, 144 Abs. 1, 151 Sozialgerichtsgesetz -SGG-), in der Sache jedoch nicht begründet. Das mit der Berufung angegriffene Urteil des SG vom 28.01.1999 ist über die im Entscheidungstermin vor dem Senat erfolgte Änderung der Leistungsbemessung hinaus nicht zu beanstanden. Die Bescheide der Beklagten vom 16. und 20.01.1998 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 30.04.1998 sind insoweit im Ergebnis rechtmäßig.

Gegenstand des Verfahrens ist ausschließlich die Bemessung der Höhe des Arbeitslosengeldes (Alg) für den Zeitraum vom 05.12.1997 bis zum 04.08.1998. In der mündlichen Verhandlung vor dem Sozialgericht am 28.01.1999 hat zwar der Kläger u.a. darauf hingewiesen, dass auch die Arbeitslosenhilfe, die er seit Anfang August 1998 beziehe, ebenfalls nach einem Bemessungsentgelt von 400,00 DM geleistet werde. Die Bescheide zur Arbeitslosenhilfe sind jedoch nicht gemäß § 96 SGG zum Gegenstand des Verfahrens geworden (LSG Niedersachsen Breith. indirekt bestätigt wird dies auch durch das Urteil des BSG vom 29.06.2000 in NZS 2001, 48-50: Die Arbeitslosenhilfe ist gegebenenfalls neu nach dem materiell-rechtlich richtigem Bemessungsentgelt festzusetzen.) Das SG hat daher zutreffend hierüber nicht mehr entschieden.

Dem Kläger steht kein Anspruch auf ein höheres Arbeitslosengeld (Alg), insbesondere nicht nach einem Bemessungsentgelt von 490,00 DM, zu. Gem. § 111 Abs. 1 AFG beträgt das Alg für Arbeitslose, die mindestens ein Kind i.S. des Steuerrechts haben 67 v. H. des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen, verminderten Arbeitsentgelts. Arbeitsentgelt i. S. d. § 112 Abs. 1 AFG ist das Arbeitsentgelt, welches der Arbeitslose im Bemessungszeitraum durchschnittlich in der Woche erzielt hat. Mehrarbeitszuschläge bleiben außer Betracht. Der Bemessungszeitraum umfasst gem. § 112 Abs. 2 Satz 1 AFG die beim Ausscheiden des Arbeitnehmers abgerechneten Lohnabrechnungszeiträume der letzten sechs Monate der die Beitragspflicht begründenden Beschäftigungen vor der Entstehung des Anspruchs, in denen der Arbeitslose Arbeitsentgelt erzielt hat. Für die Berechnung des in der Woche durchschnittlich erzielten Arbeitsentgelts wird das im Bemessungszeitraum durchschnittlich in der Arbeitsstunde erzielte Arbeitsentgelt gem. § 112 Abs. 3 AFG mit der Zahl der Arbeitsstunden vervielfacht, die sich als Durchschnitt der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Beschäftigungsverhältnisse im Bemessungszeitraum ergibt. Als tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist gem. § 112 Abs. 4 AFG zugrunde zu legen, wenn ein Tarifvertrag für Teile des Jahres eine unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeit vorsah, die wöchentliche Arbeitszeit, die sich als Jahresdurchschnitt ergibt (Nr. 1), oder wenn keine tarifliche Arbeitszeit bestand, die tarifliche Arbeitszeit für gleiche oder ähnliche Beschäftigungen oder, falls auch eine solche tarifliche Regelung nicht bestand, die für gleiche oder ähnliche Beschäftigungen übliche Arbeitszeit (Nr. 2).

Auch wenn daher auf das Arbeitsverhältnis des Klägers unmittelbar kein Tarifvertrag anwendbar war, so bestimmt sich die maßgebende tariflich regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 112 Abs. 4 Nr. 2 AFG dennoch nach dem Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer und kaufmännischen und technischen Angestellten für das Wach- und Sicherheitsgewerbe im Freistaat Sachsen (gültig ab dem 01.01.1997). Es lag bei dem Kläger eine ähnliche Beschäftigung im Sinne dieser Regelungen vor, denn er war nach § 1 des Arbeitsvertrages bei der Firma VUP GmbH als Parkhausaufsicht/- Kassierer beschäftigt gewesen.

Der Begriff der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bildet eine Einheit in dem Sinne, dass darunter eine Wochenarbeitszeit zu verstehen ist, die nach dem Tarifvertrag eine regelmäßige ist (BSG SozR 4100 § 112 Nr. 14). Regelmäßig ist eine Wochenarbeitszeit dann, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet ist, regelmäßig die vereinbarten Arbeitsstunden zu arbeiten, er aber andererseits auch einen Anspruch darauf hat, dass der Arbeitgeber ihm nach Maßgabe der tariflich vereinbarten Arbeitszeit die Vergütung zahlt, ungeachtet dessen, ob der Arbeitgeber auch Verwendung für die Arbeit hat (BSG SozR 4100 § 112 Nr. 2). Nach der Rechtsprechung des BSG ist der Begriff folgendermaßen zu bestimmen: Die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ist jedenfalls diejenige Arbeitszeit, die der Tarifvertrag ausdrücklich als solche vorsieht. Lässt der Tarifvertrag eine höhere regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu, gilt diese als regelmäßige wöchentliche tarifliche Arbeitszeit, wenn der Tarifvertrag vorsieht, dass die Arbeitszeit nicht lediglich aus besonderem Anlass erhöht, sondern die höhere regelmäßige Arbeitszeit generell festgesetzt werden kann und dies auch für das konkrete Arbeitsverhältnis gewollt ist. Eine regelmäßige tarifliche Arbeitszeit bezüglich einer über 40 Stunden hinausgehenden Arbeitszeit liegt nicht vor, wenn der betreffende Mantel-Tarifvertrag zwar "Mehrarbeit" zulässt, die regelmäßige Arbeitszeit jedoch dennoch insgesamt betrachtet auf 40 Stunden begrenzt bleibt. Eine hierüber hinausgehende Arbeitszeit widerspricht dem Regel-Ausnahme-Verhältnis und kann daher nicht dauerhaft vereinbart werden und folglich auch nicht die regelmäßige Arbeitszeit sein (BSG SozR 4100 Nr. 14;: in Niesel, AFG, 2. Auflage, Rd-Nr. 18 ff. zu § 112 AFG).

Zweck der Regelungen des § 112 AFG ist nicht in erster Linie die Sicherung eines auf vergangenen Einkünften beruhenden Lebensstandards. Vielmehr soll ein Ausgleich für die Einkünfte geschaffen werden, die dem Arbeitslosen entgehen. Es ist folglich darauf abzustellen, was er hätte verdienen können, wenn er einen Arbeitsplatz im bisherigen Beruf gefunden hätte. Grund dieser Begrenzung der

berücksichtigungsfähigen Arbeitszeit auf die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ist die Annahme, dass ein Arbeitsloser, der im Bemessungszeitraum eine tarifliche überdurchschnittliche Arbeitsleistung erbracht hat, keine oder kaum Gelegenheit haben wird, dies in einem neuen Arbeitsverhältnis zu wiederholen. Neben dem Zweck, ungewöhnlich hohe individuelle Arbeitszeiten zu begrenzen hat § 112 AFG auch die Funktion niedrige Arbeitszeiten auszugleichen, wenn die tatsächliche Arbeitsleistung unverschuldet, z.B. wegen Annahmeverzuges des Arbeitgebers oder im Krankheitsfalle, nicht erbracht werden konnte.

Der Bemessungszeitraum umfasste die Zeit vom 01.06.1997 bis zum 10.11.1997. Der Kläger erzielte ausweislich der vorgelegten Arbeitsbescheinigung ein durchschnittliches Entgelt von 10,00 DM pro Stunde. Bei Multiplikation dieses Stundenlohns mit einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden ergibt sich ein wöchentliches Entgelt von 400,00 DM, wie die Beklagte korrekt ermittelt hat.

Die tariflich regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Bemessungszeitraum betrug 40 Stunden. Das Begehren des Klägers, bei der Berechnung seines Anspruchs von durchschnittlich 49 Stunden auszugehen, ist nicht begründet. Der Tarifvertrag erlaubt es zwar nach § 3 Nr. 2 a eine längere Arbeitszeit; trotz der Formulierung in Satz 2 kann dies jedoch nicht dazu führen, dass die erhöhte Arbeitszeit tatsächlich zu einer regelmäßigen wird. Nach Satz 2 kann die regelmäßige Arbeitszeit bis auf 10 Stunden täglich, wöchentlich 60 Stunden und monatlich 240 Stunden ausgedehnt werden. Die Ausdehnung der Arbeitszeit bis auf 10 Stunden täglich ist nach Satz 3 und 4 der Regelung aber nur zulässig, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Ohne Ausgleich kann die Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden täglich an höchstens 60 Kalendertagen im Jahr verlängert werden. Im Ergebnis bedeutet dies, dass es tatsächlich bei einer regelmäßigen Arbeitszeit von 40 Stunden verbleibt. § 3 Nr. 2a Satz 2 Mantel-Tarifvertrag normiert daher lediglich Arbeitszeitverschiebungen im Rahmen der §§ 3 und 7 des Arbeitszeitgesetzes, mithin Ausnahmefälle. Im Übrigen wird bereits aus dem Arbeitsvertrag des Klägers mit der Firma V ... GmbH deutlich, dass auch für dieses konkrete Arbeitsverhältnis keine längere regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als 40 Stunden gewollt war. Denn § 5 Satz 1 lautet: "Die regelmäßige wöchentliche Arbeitzeit beträgt 40 Stunden an 5 Tagen. Auch wenn im Weiteren die Verpflichtung zu Mehrarbeit festgelegt ist, hat diese Regelung als solche noch keine Veränderung der regelmäßigen Arbeitszeit zur Folge."

Das SG hat bereits zutreffend ausgeführt, dass sich auch aus § 112 Abs. 7 AFG kein höherer Anspruch ergibt, da der Kläger in dem aufgeführten Zeitraum nicht in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung stand, in welcher er ein höheres Entgelt als die errechneten 10,00 DM pro Stunde hätte erzielen können.

Auch wenn danach bei dem Kläger zuvor das beitragspflichtige Arbeitsentgelt höher lag, ist diese Begrenzung auf die tariflich regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht verfassungswidrig, da im Arbeitsförderungsrecht nach dem AFG keine Äquivalenz zwischen Beiträgen und Leistungen besteht (BVerfG SozR 4100 § 112 Nr. 10; BSG SozR 3-4100 § 112 Nr. 11). Den zwingenden verfassungsrechtlichen Anforderungen an die Leistungsbemessung unter Berücksichtigung der dem Anspruch zu Grunde liegenden Beitragsentrichtung (vgl. dazu BVerfG SozR 4100 § 112 Nr. 10) hat die Beklagte durch die im Entscheidungstermin vor dem Senat zu Protokoll anerkannte Erhöhung des Bemessungsentgeltes für das Alg mit 10 v.H. zutreffend Rechnung getragen (§ 434c Abs. 1 SGB III).

Etwas anderes ergibt sich für den Anspruch des Klägers auch nicht aus § 132 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III). Das SGB III trat erst zum 01.01.1998 in Kraft (Art. 83 Abs. 1 AFRG). Es enthält die Regelung, dass für Bewilligungen, die vor dem 01.01.1998 (nach dem AFG) erteilt wurden, das alte Recht weiter gilt (§ 426 SGB III). Der Anspruch des Klägers richtet sich daher weiterhin nach den Normen des AFG.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 193 SGG.

Gründe für eine Zulassung der Revision liegen nicht vor, § 160 Abs. 2 SGG.
Rechtskraft
Aus
Login
NRW
Saved
2003-09-08