

L 1 AL 117/08

Land
Rheinland-Pfalz
Sozialgericht
LSG Rheinland-Pfalz
Sachgebiet
Sonstige Angelegenheiten
Abteilung

1

1. Instanz
SG Speyer (RPF)
Aktenzeichen
S 6 AL 607/06

Datum
06.10.2008

2. Instanz
LSG Rheinland-Pfalz
Aktenzeichen
L 1 AL 117/08

Datum
05.03.2010

3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Leitsätze

1. Ein Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Bestehen der Abschlussprüfung. Die anschließende Begründung eines Arbeitsverhältnisses aufgrund der Fiktion des § 24 Berufsbildungsgesetzes (BBiG) setzt voraus, dass der Auszubildende an dem der rechtlichen Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses folgenden Arbeitstag auf der Arbeitsstelle erscheint und auf Weisung oder mit Wissen und Willen des Arbeitgebers tätig wird. Das Bestehen eines Urlaubsabgeltungsanspruchs reicht hierfür nicht aus; eine Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe tritt dann nicht ein.
2. Wendet sich der Kläger gegen die Feststellung einer Sperrzeit und begehrt er für diesen Zeitraum Arbeitslosengeld, ist die Erhebung einer Anfechtungsklage nicht ausreichend, sondern es entspricht nur eine Anfechtungs- und Leistungsklage (§§ 54 Abs. 1 und 4, 56 SGG) seinem wirklichen Interesse (im Anschluss an BSG, Urteil vom 29.04.1998 - [B 7 AL 56/97 R](#) -, [SozR 3-4100 § 119 Nr. 15](#)).
1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Speyer vom 06.10.2008 - [S 6 AL 607/06](#) - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass auch der Bescheid vom 18.11.2006 aufgehoben wird, soweit die Gewährung von Arbeitslosengeld für den Zeitraum vom 26.08. bis 17.11.2006 versagt worden ist.
2. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger Arbeitslosengeld in gesetzlicher Höhe auch für den Zeitraum vom 26.08. bis 17.11.2006 zu gewähren.
3. Die Beklagte hat dem Kläger die außergerichtlichen Kosten des Berufungsverfahrens zu erstatten.

Tatbestand:

Der Kläger wendet sich gegen die Versagung von Arbeitslosengeld (Alg) für den Zeitraum vom 26.08. bis 17.11.2006, für welchen die Beklagte eine Sperrzeit festgestellt hat und gegen die Minderung der Anspruchsdauer.

Der 1984 geborene Kläger hat bei der P GmbH (P -GmbH) am 01.09.2002 eine 42 Monate dauernde Berufsausbildung zum Karosseriebauer aufgenommen, die wegen der nicht bestandenen Prüfung verlängert wurde. Am 21.07.2006 bestand der Kläger die Wiederholungsprüfung und erhielt das Ergebnis mitgeteilt. Zu diesem Zeitpunkt stand ihm noch ein mehrwöchiger Anspruch auf Urlaub zu. Die P -GmbH zahlte die Ausbildungsvergütung von monatlich 659,00 EUR auch im August 2006 (Gehaltsabrechnung vom 15.08.2006), erteilte jedoch am 25.09.2006 eine Nachberechnung für August, in welcher eine Überzahlung von 109,83 EUR errechnet wurde. Als Austrittsdatum war der 25.08.2006 bezeichnet.

Der Kläger meldete sich am 22.08.2006 arbeitslos und beantragte die Gewährung von Alg. Er gab an, das Beschäftigungsverhältnis wegen unpünktlicher Gehaltszahlungen und zu niedrigem Lohn selbst beendet zu haben. In der Arbeitsbescheinigung der P -GmbH war eine Dauer des Beschäftigungsverhältnisses vom 01.09.2002 bis 25.08.2006 und dass der Kläger auf eigenen Wunsch ausgeschieden sei, genannt. Mit Bescheid vom 11.10.2006 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26.10.2006 stellte die Beklagte den Eintritt einer Sperrzeit vom 26.08. bis 17.11.2006 fest, da der Kläger das Beschäftigungsverhältnis durch eigene Kündigung gelöst habe, ohne konkrete Aussichten auf einen Anschlussarbeitsplatz zu haben. Ein wichtiger Grund sei nicht erkennbar. Es sei ihm zuzumuten gewesen, das Beschäftigungsverhältnis zunächst bis zum Beginn einer Dauerbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber fortzusetzen. Die Anspruchsdauer mindere sich um 90 Tage. Ab 18.11.2006 erhielt der Kläger Alg nach einem täglichen Bemessungsentgelt von 21,85 EUR (Bescheid vom 11.10.2006).

Der Kläger hat am 16.11.2006 Klage vor dem Sozialgericht Speyer (SG) erhoben und geltend gemacht, dass er unmittelbar vor der Prüfung

und im Anschluss danach bis zum 11.08.2006 Urlaub genommen habe. Anschließend habe er die Arbeit wieder aufgenommen, aber nur die Ausbildungsvergütung gezahlt bekommen. Da der Lohn auch vorher unregelmäßig ausgezahlt worden sei, habe er Herrn P von der P - GmbH gesagt, dass er bei einer solchen Bezahlung nicht als Geselle weiterarbeiten könne. Von Kollegen habe er gehört, dass er sowieso nicht habe übernommen werden sollen.

Im Termin zur mündlichen Verhandlung vom 06.10.2008 hat das SG den Kläger gehört sowie als Zeugen Herrn B P und den Vater des Klägers Z C vernommen. Mit Urteil vom gleichen Tag hat es den Bescheid vom 11.10.2006 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26.10.2006 aufgehoben. Die Voraussetzungen für die Feststellung einer Sperrzeit seien nicht gegeben. Der Kläger habe einen wichtigen Grund für die Beendigung der Beschäftigung gehabt, da ihm eine Weiterarbeit bei einer der Ausbildungsvergütung entsprechenden Entlohnung unzumutbar gewesen sei. Auch sei davon auszugehen, dass er keine Kenntnis davon gehabt habe, dass aufgrund seiner Weiterarbeit nach § 24 Berufsbildungsgesetz (BBiG) ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit begründet worden sei.

Gegen das ihr am 02.12.2008 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 29.12.2008 Berufung eingelegt. Es sei die gesetzliche Fiktion der Begründung eines Arbeitsverhältnisses bereits aufgrund der Urlaubsgewährung eingetreten und der Kläger habe das Beschäftigungsverhältnis ohne wichtigen Grund gelöst. Die Zahlung von Lohn in Höhe der Ausbildungsvergütung sei nicht von vornherein unzumutbar. Ein etwaiger Irrtum des Klägers sei vermeidbar gewesen.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Speyer vom 06.10.2008 - [S 6 AL 607/06](#) - aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung der Beklagten mit der Maßgabe zurückzuweisen, dass die Beklagte auch zur Gewährung von Arbeitslosengeld für den Zeitraum vom 26.08. bis 17.11.2006 verurteilt wird.

Er macht geltend, dass ein Beschäftigungsverhältnis nicht zustande gekommen sei. Der Arbeitgeber habe ihm gesagt, dass er nach Abschluss der Ausbildung nicht übernommen werde. Um den Arbeitgeber dennoch von einer Übernahme zu überzeugen, habe er einige Tage gearbeitet.

Zur Ergänzung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte sowie der Verwaltungsakte der Beklagten Bezug genommen. Er war Gegenstand der mündlichen Verhandlung und der Beratung.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung ist unbegründet. Das SG hat der Anfechtungsklage im Ergebnis zu Recht stattgegeben. Die Beklagte war nicht berechtigt, eine Sperrzeit und eine Minderung des Leistungsanspruchs festzustellen. Der Bescheid vom 11.10.2006 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26.10.2006 ist rechtswidrig und verletzt den Kläger in seinen Rechten. Dem Kläger steht ein Anspruch auf Alg auch im Zeitraum vom 26.08. bis 17.11.2006 zu.

Gegenstand des Verfahrens ist neben dem Bescheid vom 11.10.2006 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26.10.2006 auch der Bescheid vom 18.11.2006, mit welchem die Beklagte Alg ab dem 18.11.2006 bewilligt und zugleich ausdrücklich die Gewährung von Alg vom 26.08. bis 17.11.2006 abgelehnt hat. Die Bescheide stellen insgesamt eine einheitliche Regelung dar. Der Tenor der Entscheidung des SG ist entsprechend zu berichtigen ([§ 138 Sozialgerichtsgesetz \(SGG\)](#)), was auch im Rechtsmittelverfahren zulässig ist, ohne dass hierin eine "Verböserung" zu sehen wäre (vgl. Bundessozialgericht (BSG), Urteil vom 15.12.2005 - [B 7a AL 46/05 R](#) -, [SozR 4-4300 § 144 Nr. 12](#)).

Dem Rechtsschutzbegehren des Klägers ist mit dem vom SG im Termin zur mündlichen Verhandlung vom 06.10.2008 aufgenommenen Klageantrag (reine Anfechtungsklage nach [§ 54 Abs. 1 SGG](#)) nicht ausreichend Rechnung getragen worden. Der Kläger hat in der Klageschrift neben einer Anfechtungsklage auch eine Leistungsklage ([§§ 54 Abs. 4, 56 SGG](#)) erhoben. Dies war zutreffend, da sein Begehren nicht nur darauf gerichtet war, die Sperrzeit und die Minderung der Anspruchsdauer zu beseitigen, sondern er seinen Leistungsanspruch für den streitigen Zeitraum durchsetzen wollte. Die Annahme einer isolierten Anfechtungsklage wird seinem wirklichen Interesse nicht gerecht (vgl. BSG, Urteil vom 29.04.1998 - [B 7 AL 56/97 R](#) -, [SozR 3-4100 § 119 Nr. 15](#)). Das SG hätte daher darauf hinweisen müssen ([§ 106 Abs. 1 SGG](#)), dass der Kläger seinen bereits schriftsätzlich gestellten Antrag auch in der mündlichen Verhandlung aufrecht erhält. Im Berufungsverfahren ist diese Erweiterung des Klagebegehrens zulässig, weil nicht als eine Änderung der Klage anzusehen ([§§ 99 Abs. 3 Nr. 2, 153 Abs. 1 SGG](#); vgl. BSG, Urteil vom 17.05.1983 - [7 RAr 13/82](#) -, [SozR 4100 § 63 Nr. 2](#)).

Dem Kläger steht ein Anspruch auf Gewährung von Alg bereits ab dem 26.08.2006 zu. Die Anspruchsvoraussetzungen des [§ 118 Sozialgesetzbuch Drittes Buch \(SGB III; in der Fassung \(i.d.F.\) des Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2003, \[BGBI I 2848\]\(#\)\)](#) liegen vor. Er hatte sich am 22.08.2006 bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet, hatte die Anwartschaftszeit erfüllt und war im hier streitigen Zeitraum arbeitslos. Der Anspruch ruhte nicht gemäß [§ 144 Abs. 1 Sätze 1 und 2 Nr. 1 SGB III](#) (i.d.F. des Gesetzes a.a.O.) wegen des Eintritts einer Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe.

Nach dieser Vorschrift ruht der Anspruch für die Dauer einer Sperrzeit, wenn sich der Arbeitnehmer versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Versicherungswidriges Verhalten liegt vor, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat.

Eine Sperrzeit setzt voraus, dass ein Beschäftigungsverhältnis oder ein Berufsausbildungsverhältnis (vgl. [§ 7 Abs. 2 Sozialgesetzbuch Viertes Buch \(SGB IV\)](#)) gelöst worden ist. Dies war vorliegend entgegen der Auffassung des SG nicht der Fall.

1. Das Berufsausbildungsverhältnis des Klägers mit der PP-GmbH endete mit dem Bestehen der Prüfung am 21.07.2006. Grundsätzlich

endet das Berufsausbildungsverhältnis mit dem Ablauf der zwischen dem Auszubildenden und dem Ausbilder vereinbarten Ausbildungszeit (§ 21 Abs. 1 Satz 1 BBiG). Nachdem der Kläger die Abschlussprüfung nicht bestanden hatte, verlängerte sich auf sein Verlangen das Berufsausbildungsverhältnis bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr (§ 21 Abs. 3 BBiG). Das verlängerte Berufsausbildungsverhältnis des Klägers endete demgemäß am 21.07.2006, da der Kläger an diesem Tag die Wiederholungsprüfung bestanden hat. Der Kläger ist am nachfolgenden Arbeitstag nicht im Betrieb der P -GmbH erschienen und ging davon aus, dass er nunmehr (weiter) Urlaub nehmen könne. Eine Fortsetzung des Berufsausbildungsverhältnisses wollte der Kläger nicht.

Dass dem Kläger am 21.07.2006 noch ein Urlaubsanspruch gegen die P -GmbH zustand, ändert nichts an der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses. Die (weitere) Freizeitgewährung wurde dadurch unmöglich, dass der Urlaub wegen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses am 21.07.2006 jedenfalls teilweise nicht mehr gewährt werden konnte. In diesem Fall ist der Urlaub abzugelten, ohne dass dieser Anspruch besonders geltend gemacht werden muss. Da die Urlaubsabgeltung nur ein Ersatz für die dem Arbeitnehmer zu gewährende Freizeit ist, verlängert sich das Arbeitsverhältnis - hier das Berufsausbildungsverhältnis - nicht um den Zeitraum, für den die Urlaubsabgeltung gewährt wird. Eine etwaige irrtümliche Annahme einer "automatischen" Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses genügt hierfür nicht (vgl. Neumann / Fenski, Bundesurlaubsgesetz, 9.Auflage 2003, § 7 RdNr. 106, 109, 112). Auch haben die Arbeitsvertragsparteien nicht vereinbart, dass sich das Berufsausbildungsverhältnis um die Dauer des Urlaubs verlängerte. Eine solche Abrede lässt sich den Bekundungen des Klägers und den Aussagen der Zeugen P und Z C nicht entnehmen.

Eine individuelle Vereinbarung mit der P -GmbH über eine Weiterbeschäftigung bestand nicht. Dies haben der Kläger und der zuständige Vertreter des Arbeitgebers B P übereinstimmend dargelegt. Der Zeuge P hat angegeben, dass von vornherein klar gewesen sei, dass der Kläger nicht übernommen werde und hat nach den Angaben des Klägers und dessen Vaters Z C jedenfalls erst das Prüfungszeugnis sehen und sich nicht festlegen wollen. Ob dem Kläger bereits vor der Prüfung vom Arbeitgeber mitgeteilt worden ist, dass er nach dem Ende der Berufsausbildung nicht übernommen werden könne, kann damit offen bleiben. Eine Vereinbarung über ein sich an die Berufsausbildung anschließendes Arbeitsverhältnis konnte vorliegend nicht durch schlüssiges Verhalten, etwa durch die Weiterarbeit im Betrieb, bewirkt werden, da der Arbeitgeber das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages nach der Erklärung des Klägers jedenfalls von der bis 25.08.2006 nicht möglichen Vorlage des Gesellenprüfungszeugnisses abhängig gemacht hatte. Die Weiterbeschäftigung aus sozialen Gründen stellt keine derartige Vereinbarung dar (vgl. Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf, Urteil vom 22.10.1985 - [8 Sa 1132/85](#) -, EzB BBiG § 17 Nr. 15). Dem Arbeitgeber steht es grundsätzlich frei, ob er den Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis übernimmt, eine Pflicht dazu besteht nicht. Wenn die P -GmbH durch die Nichtübernahme des Klägers gegen tarifliche Regeln verstoßen hätte, könnte allenfalls ein Schadenersatzanspruch begründet werden (vgl. Benecke in Benecke / Hergenröder, BBiG, 2009, § 24 RdNr. 22). Dass ein Weiterbeschäftigungsanspruch nach [§ 78a Abs. 2](#) Betriebsverfassungsgesetz bestanden hat, ist vom Kläger nicht geltend gemacht und auch nicht ersichtlich.

2. Auch aufgrund der gesetzlichen Fiktion des § 24 BBiG ist ein Arbeitsverhältnis nicht entstanden. Hiernach gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet, wenn Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt werden, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist.

Nach dieser Regelung muss der Auszubildende unmittelbar im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis vom Ausbildenden tatsächlich weiterbeschäftigt werden. Dieser Fall ist gegeben, wenn der Auszubildende an dem der rechtlichen Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses folgenden Arbeitstag - hier der dem 21.07.2006 folgende Arbeitstag - erscheint. Bereits eine Unterbrechung von einem einzigen Arbeitstag verhindert das Entstehen des Arbeitsverhältnisses (vgl. Benecke a.a.O. RdNr. 4f.; Herkert / Tötl, BBiG - Kommentar mit Nebenbestimmungen, 68. Aktualisierung September 2009, § 24 RdNr. 22). Auch ist Voraussetzung, dass der Auszubildende auf Weisung oder mit Wissen und Wollen des Ausbildenden oder eines Vertreters tätig wird. Es genügt nicht ein bloßes Anbieten der Dienste oder die nur rein tatsächliche Fortführung der Arbeit. Entscheidend ist die Mitteilung an den Ausbildenden über das Bestehen der Prüfung; auf die Vorlage des Prüfungszeugnisses oder der Mitteilung der detaillierten Prüfungsergebnisse kommt es nicht an (Benecke a.a.O., RdNr. 7f.; Herkert / Tötl a.a.O.).

Nach Maßgabe dieser Grundsätze greift die gesetzliche Fiktion der Begründung eines Arbeitsverhältnisses nicht ein. Zum einen ist der Kläger nicht an dem auf die Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses folgenden Arbeitstag (Samstag, 22.07. oder Montag, 24.07.2006) erschienen und im Betrieb der P -GmbH tätig geworden. Die Gewährung von Urlaub ab diesem Tag würde zur Überzeugung des Senats nur dann ausreichen, wenn die Arbeitsvertragsparteien dies ausdrücklich vereinbart hätten. An einer solchen Absprache fehlt es vorliegend. Zum anderen hat die P -GmbH den Kläger nicht wissentlich als Arbeitnehmer weiterbeschäftigt. Bei der Überleitung des Berufsausbildungsverhältnisses in ein Arbeitsverhältnis nach § 24 BBiG geht es nämlich nicht um eine unveränderte Fortsetzung der bisherigen Tätigkeit, sondern für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses ist zumeist die Zuweisung anderer Aufgaben erforderlich (vgl. LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20.04.2007 - [13 Sa 330/07](#) -, Juris). Auch wenn der Kläger nach seinen Angaben für ca. eine Woche im August 2006 gearbeitet haben sollte - dem Zeugen P war dies nicht mehr in Erinnerung -, war ihm nach seinen Bekundungen und der Aussagen der Zeugen P sowie Z C im Termin vom 06.10.2008 klar, dass von einer willentlichen Weiterbeschäftigung keine Rede sein konnte. Der Kläger hat vielmehr versucht, den Abschluss eines Arbeitsverhältnisses durch seine Arbeit herbeizuführen und die P -GmbH hat diese Tätigkeit ausschließlich für die Dauer des Resturlaubs aus dem vorangegangenen Berufsausbildungsverhältnis geduldet. Ebenso wie bei einer Weiterbeschäftigung aus sozialen Gründen ist es zur Überzeugung des Senats vorliegend nicht rechtsmissbräuchlich, dass sich der Kläger darauf beruft, dass kein Arbeitsverhältnis aufgrund des Angebots des Arbeitgebers, bis zum Ende des Resturlaubs aus dem Berufsausbildungsverhältnis weiterzuarbeiten, zustande gekommen ist (vgl. auch LAG Düsseldorf, a.a.O.).

3. Eine Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung ([§ 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB III](#) i.d.F. des Fünften Gesetzes zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und andere Gesetze vom 22.12.2005, [BGBl I 3676](#)) ist nicht eingetreten, da die Pflicht zur Meldung gemäß [§ 37b Satz 4 SGB III](#) (i.d.F. des Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002, [BGBl I 4607](#)) nicht bei einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis gilt. Der Kläger stand vorliegend in einem betrieblichen Berufsausbildungsverhältnis. Die Pflicht zur unverzüglichen Meldung war für ihn nicht gegeben.

Dem Kläger steht ein Anspruch auf Alg auch für den Zeitraum vom 26.08. bis 17.11.2006 zu. Die Beklagte war nicht berechtigt, die Dauer des Alg-Anspruchs gemäß [§ 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III](#) (i.d.F. des Arbeitsförderungs-Reformgesetzes vom 24.03.1997, [BGBl I 594](#)) zu mindern.

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

Revisionszulassungsgründe nach [§ 160 Abs. 2 Nrn.](#) 1 und 2 SGG liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

RPF

Saved

2010-06-16