

L 3 AL 24/20

Land
Freistaat Sachsen
Sozialgericht
Sächsisches LSG
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
1. Instanz
SG Chemnitz (FSS)
Aktenzeichen
S 28 AL 58/19
Datum
23.01.2020
2. Instanz
Sächsisches LSG
Aktenzeichen
L 3 AL 24/20
Datum
06.01.2022
3. Instanz
-
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Leitsätze

1. Entscheidend für die rechtliche Bewertung im Rahmen des [§ 142 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#) ist der Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Beschäftigungsverhältnisses („im Voraus“).
2. Allein der Umstand, dass die erneute Einstellung ohne zeitliche Unterbrechung beim gleichen Arbeitgeber erfolgte, ist nicht geeignet, der jeweils befristeten Beschäftigung nachträglich den Charakter einer kurzen Beschäftigung im Sinne von [§ 142 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB III](#) zu nehmen.
3. Im Rahmen des [§ 142 Abs. 2 SGB III](#) ist es unerheblich, ob es sich um eine Sachgrundbefristung nach [§ 14 Abs. 1 TzBfG](#) oder eine kalendermäßige Befristung nach [§ 14 Abs. 2 TzBfG](#) handelt
4. Ein Arbeitnehmer, der aufgrund geänderter Umstände beim identischen Arbeitgeber erneut nur befristet beschäftigt wird, ist genauso schutzwürdig wie Arbeitnehmer, die ohne zeitliche Unterbrechung bei unterschiedlichen Arbeitgebern befristet beschäftigt werden.

1. Die Berufung der Beklagten gegen den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Chemnitz vom 23. Januar 2020 wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat dem Kläger die notwendigen außergerichtlichen Kosten auch des Berufungsverfahrens zu erstatten.

III. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Streitig ist der Anspruch des Klägers auf Zahlung von Arbeitslosengeld ab dem 1. Januar 2019 und insofern die Erfüllung der Anwartschaftszeit nach [§ 142 Abs. 2](#) des Sozialgesetzbuches Drittes Buch - Arbeitsförderung - (SGB III).

Der 1960 geborene Kläger, dessen befristetes Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 2018 endete, meldete sich am 29. Oktober 2018 arbeitssuchend und am 5. November 2018 persönlich arbeitslos; ferner beantragte er die Zahlung von Arbeitslosengeld ab dem 1. Januar 2019.

Der Kläger war auf der Grundlage der nachfolgenden Arbeitsverträge bei der Deutschen Post AG jeweils befristet versicherungspflichtig für 30 Stunden in der Woche als Postzusteller beschäftigt. Die im Wesentlichen gleichlautenden Formulararbeitsverträge enthalten keine Verlängerungsoption.

- Vertrag vom 19. Oktober 2016

Zeitraum: vom 1. November 2016 bis zum 31. Dezember 2016

Grund: EU-Abwicklung laut Plan und Entlastung

Erzieltes Arbeitsentgelt: Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt Rechtskreis Ost: November 2016 – 1.712,85 EUR, Dezember 2016 – 2.217,31 EUR

Nach Auskunft des Arbeitgebers sei der Vertrag zur Absicherung der Vertretung der sich in dieser Zeit im Urlaub befindlichen Mitarbeiter geschlossen worden. Zudem sei in dem Befristungszeitraum saisonal die Versendungsmengen stark und bedingt durch einen vorübergehenden Personalmehrbedarf angestiegen.

- Vertrag vom 8. Dezember 2016

Zeitraum: vom 1. Januar 2017 bis 31. Januar 2017

Grund: EU-Abwicklung laut Plan

Erzieltes Arbeitsentgelt: Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt Rechtskreis Ost: 1.681,74 EUR

Nach Auskunft des Arbeitgebers sei der Vertrag zur Absicherung der Vertretung der sich im Urlaub befindlichen Mitarbeiter geschlossen worden. Jedoch handele es sich bei dem Vertrag vom 8. Dezember 2016 nicht um eine Fortsetzung des Vorvertrages. Erst Anfang Dezember 2016 sei absehbar gewesen, dass sich auf Grund der aktuellen Personalsituation (unvorhergesehene Personalausfälle) im Januar 2017 ein weiterer Bedarf ergebe.

- Vertrag vom 31. Januar 2017

Zeitraum: vom 1. Februar 2017 bis zum 28. Februar 2017

Grund: Vertretung wegen vorübergehende Abwesenheit der Mitarbeiterin Frau Z.... aufgrund Mutterschutz

Erzieltes Arbeitsentgelt: Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt Rechtskreis Ost: 1.589,42 EUR

- Vertrag vom 16. Oktober 2017

Zeitraum: vom 2. November 2017 bis zum 31. Januar 2018

Grund: stark Verkehr/Entlastung laut Plan

Erzieltes Arbeitsentgelt: Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt Rechtskreis Ost: November 2017 – 1.949,08 EUR, Dezember 2017 – 2.213,86 EUR, Januar 2018 – 1.458,71 EUR

- Vertrag vom 23. Oktober 2018

Zeitraum: vom 1. November 2018 bis 31. Dezember 2018

Grund: Vertretung wegen vorübergehender Abwesenheit der Mitarbeiterin Frau Y....

Erzieltes Arbeitsentgelt: Beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt Rechtskreis Ost: November 2018 – 1.960,45 EUR, für Dezember 2018 weist die Arbeitsbescheinigung vom 3. Januar 2019 kein Arbeitsentgelt aus

Die Beklagte lehnte mit Bescheid vom 29. November 2018 die Bewilligung von Arbeitslosengeld ab. In den letzten zwei Jahren vor den 1. Januar 2019 habe der Kläger im Umfang von weniger als zwölf Monaten einer versicherungspflichtigen Beschäftigung gestanden, so dass die Anwartschaftszeit nicht erfüllt sei.

Mit Widerspruchsbescheid vom 28. Januar 2019 wies die Beklagte den Widerspruch des Klägers, mit welchem er die Halbierung der Anwartschaftszeit beanspruchte, zurück. Die Rahmenfrist umfasse die Zeit vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2018. Innerhalb dieser Zeit seien nur 211 Kalendertage zu berücksichtigen, in denen eine versicherungspflichtige Beschäftigung bestanden habe. Innerhalb der Rahmenfrist habe der Kläger auch nicht überwiegend versicherungspflichtige Beschäftigungen ausgeübt, die auf nicht mehr als zehn Wochen im Voraus befristet gewesen seien. Das Arbeitsverhältnis vom 1. November 2016 bis zum 28. Februar 2017 liege zwar mit nur 59 Tagen in der zu berücksichtigten Rahmenfrist. Es habe jedoch vier Monate angedauert, so dass es nicht als kurzzeitiges Arbeitsrechtsverhältnisses angesehen werden könne. Auch wenn die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen am 1. Januar 2019 erfüllt seien, bestehe aus diesem Grund kein Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Das Sozialgericht hat auf die Klage des Klägers vom 20. Februar 2019 mit Gerichtsbescheid vom 23. Januar 2020 die Beklagte unter

Aufhebung des Bescheides vom 29. November 2018 in der Gestalt des Widerspruchbescheides vom 28. Januar 2019 verurteilt, dem Kläger Arbeitslosengeld nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften ab dem 1. Januar 2019 zu bewilligen. In der Rahmenfrist habe der Kläger vom 1. Januar 2017 bis zum 28. Februar 2017 an 59 Tagen und damit weniger als zehn Wochen, vom 2. November 2017 bis zum 31. Januar 2018 an 91 Tagen und damit länger als zehn Wochen und vom 1. November 2018 bis zum 31. Dezember 2018 an 61 Tagen und damit erneut weniger als zehn Wochen in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung gestanden. Von den 211 Tagen würden 120 Tage und somit mehr als die Hälfte aus Beschäftigungsverhältnissen von weniger als zehn Wochen stammen. Die Voraussetzungen des [§ 142 Abs. 2 SGB III](#) seien erfüllt. Entgegen der Auffassung der Beklagten sei ohne Belang, dass der Kläger vor der Rahmenfrist auf Grund eines am 19. Oktober 2016 geschlossenen Arbeitsvertrages bereits vom 1. November 2016 bis zum 31. Dezember 2016 beim gleichen Arbeitgeber versicherungspflichtig beschäftigt gewesen sei. Nach dem Wortlaut des [§ 142 SGB III](#) seien nur Beschäftigungstage innerhalb der Rahmenfrist, nicht jedoch Beschäftigungsverhältnisse die vor der Rahmenfrist begründet und beendet worden seien, zu berücksichtigen.

Die Beklagte hat gegen den Gerichtsbescheid am 18. Februar 2020 Berufung eingelegt. Der Hinweis auf den Wortlaut der Vorschrift greife zu kurz. Der Arbeitgeber habe in den Arbeitsbescheinigungen vom 12. Februar 2018 und 3. Januar 2019 einen durchgängigen Beschäftigungszeitraum vom 1. November 2016 bis zum 28. Februar 2017 ausgewiesen. Der Umstand, dass wegen des Verlaufs der individuellen Rahmenfrist dieses Beschäftigungsverhältnisses geteilt werde, und der Zufall, dass am 31. Dezember 2016 das erste befristete Arbeitsverhältnis geendet habe, lasse keine andere Wertung zu. Dass die Arbeitsverträge nicht als Verlängerungsverträge deklariert, sondern jeweils einzelne Arbeitsverträge in einer Kette aneinandergereiht worden seien, müsse gewürdigt werden. Im Ergebnis sei die am 19. Oktober 2016 zunächst arbeitsvertraglich auf zehn Wochen befristete Beschäftigung jeweils unter den übrigen Bedingungen des geschlossenen befristeten Vertrages fortgeführt worden. Zwar sei gegen das Urteil des Landessozialgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen vom 20. Februar 2020 (Az.: [L 9 AL 6/18](#)) trotz der wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassenen Revision keine Revision eingelegt worden. Das Urteil sei jedoch auf den hiesigen Fall nicht übertragbar, da die Verträge des Klägers keine Verlängerungsklausel vorgesehen hätten. Es sei von Kettenverträgen auszugehen. Allein streitig sei die Erfüllung der (kleinen) Anwartschaftszeit nach [§ 142 Abs. 2 SGB III](#) und ein Anspruch nach [§ 147 Abs. 3 SGB III](#) von drei Monaten. Die übrigen Anspruchsvoraussetzungen würden unstreitig vorliegen.

Die Beklagte beantragt,

den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts vom 23. Januar 2020 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Eine durch Arbeitsvertrag befristete Beschäftigung verliere den Charakter einer kurzen Beschäftigung nicht dadurch, dass eine erneute Einstellung erfolge, auch wenn diese nahtlos an die vorherige Beschäftigung anschließe.

Der Kläger ist vom 1. Januar 2019 bis zum 20. Oktober 2019 arbeitssuchend, danach befristet bis zum 20. Januar 2020 im Brief- und Paketzentrum D.... beschäftigt und sodann erneut bis zum 7. April 2021 arbeitssuchend gewesen.

Auf gerichtliche Anfrage hat der Arbeitgeber des Klägers mitgeteilt, dass auf die saisonal stark schwankenden Sendungsmengen bei der Zustellung im Rahmen der rechtlichen Vorgaben des Teilzeit- und Befristungsgesetzes durch befristete Einstellungen in Ergänzung zu den unbefristeten Arbeitsverhältnissen reagiert werde. In der Niederlassung Zwickau seien betriebsbedingte Kündigungen und Änderungskündigungen durch Einigung mit dem Sozialpartner seit vielen Jahren und aktuell bis Ende 2023 ausgeschlossen. Die Befristung sei weder berufsbedingt noch durch die Besonderheit des Wirtschaftszweiges bedingt notwendig.

Die Beteiligten haben ihr Einverständnis mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung erteilt.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Verwaltungsakte der Beklagten und die Gerichtsakte beider Instanzen verwiesen.

Entscheidungsgründe

I. Das Gericht entscheidet gemäß § 153 Abs. 1 des Sozialgerichtsgesetzes (SGG) in Verbindung mit [§ 124 Abs. 2 SGG](#) mit Einverständnis der Beteiligten ohne mündliche Verhandlung über die Berufung.

II. Die statthafte und auch im Übrigen zulässige Berufung der Beklagten ist unbegründet. Das Sozialgericht hat zutreffend mit Gerichtsbescheid vom 23. Januar 2020 der Klage stattgegeben und die Beklagte unter Aufhebung des Ablehnungsbescheides vom 29. November 2018 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 28. Januar 2019 durch Grundurteil (vgl. [§ 130 Abs. 1 Satz 1 SGG](#)) verpflichtet, dem Kläger ab dem 1. Januar 2019 Arbeitslosengeld nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen zu zahlen. Der Kläger, der sein Begehren zutreffend mit der kombinierten Anfechtungs- und Leistungsklage (vgl. [§ 54 Abs. 1 Satz 1, Abs. 4 SGG](#)) verfolgt, hat ab dem 1. Januar 2019 Anspruch auf Arbeitslosengeld.

1. Maßgebend für die Prüfung des geltend gemachten Anspruchs auf Zahlung von Arbeitslosengeld ab dem 1. Januar 2019 ist das SGB III in der seit 1. April 2012 geltenden Fassung (vgl. Artikel 2 Nr. 18 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 [[BGBl. I S. 2854](#)]).

Gemäß [§ 136 Abs. 1 Nr. 1 SGB III](#) haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit. Gemäß [§ 137 Abs. 1 SGB III](#) hat Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit, wer

1. arbeitslos ist,
2. sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet und
3. die Anwartschaftszeit erfüllt hat.

Gemäß [§ 142 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) hat die Anwartschaftszeit erfüllt, wer in der Rahmenfrist mindestens zwölf Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden hat. Die Rahmenfrist betrug gemäß [§ 143 Abs. 1 Halbsatz 1 SGB III](#) in der bis zum 31. Dezember 2019 geltenden Fassung (vgl. Artikel 2 Nr. 18 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 [a. a. O.]) zwei Jahre; sie beginnt mit dem Tag vor der Erfüllung aller sonstigen Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld (vgl. [§ 143 Abs. 1 Halbsatz 2 SGB III](#)). Die Rahmenfrist reicht nicht in eine vorangegangene Rahmenfrist hinein, in der die oder der Arbeitslose eine Anwartschaftszeit erfüllt hatte (vgl. [§ 143 Abs. 2 SGB III](#)).

Gemäß [§ 142 Abs. 2 SGB III](#) in der vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2019 geltenden Fassung (vgl. Artikel 1 Nr. 13 des Gesetzes vom 18. Dezember 2018 [[BGBl. I S. 2651](#)]) betrug für Arbeitslose, die die Anwartschaftszeit nach [§ 142 Abs. 1 SGB III](#) nicht erfüllten, die Anwartschaftszeit sechs Monate, wenn sie darlegten und nachwiesen, dass

1. sich die in der Rahmenfrist zurückgelegten Beschäftigungstage überwiegend aus versicherungspflichtigen Beschäftigungen ergeben, die auf nicht mehr als zehn Wochen im Voraus durch Arbeitsvertrag zeit- oder zweckbefristet sind, und
2. das in den letzten zwölf Monaten vor der Beschäftigungslosigkeit erzielte Arbeitsentgelt die zum Zeitpunkt der Anspruchsentstehung maßgebliche Bezugsgröße nach [§ 18 Abs. 1](#) des Sozialgesetzbuches Viertes Buch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – (SGB IV) nicht überstieg.

[§ 27 Abs. 3 Nr. 1 SGB III](#), wonach Personen, die in einer berufsmäßig ausgeübten Beschäftigung stehen, die auf weniger als eine Woche der Natur der Sache nach beschränkt zu sein pflegt oder im Voraus durch Arbeitsvertrag beschränkt ist (unständige Beschäftigung), versicherungsfrei bleiben, bleibt von [§ 142 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#) unberührt (vgl. [§ 142 Abs. 2 Satz 2 SGB III](#)).

Durch die Verkürzung der Rahmenfrist von drei auf zwei Jahre ab 1. Januar 2005 hatten Arbeitnehmer mit schwankenden Beschäftigungszeiten vielfach nicht mehr die Anwartschaftszeit von zwölf Monaten an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen erfüllen können. Hiervon betroffen waren vor allem Beschäftigte mit kurzfristigen Zeitverträgen. Sinn und Zweck der Regelung in [§ 142 Abs. 2 SGB III](#) war es daher, Arbeitnehmern, die berufsbedingt oder wegen der Besonderheiten des Wirtschaftszweiges, in dem sie beschäftigt sind, überwiegend nur auf kurze Zeit befristete Beschäftigungen ausüben und deshalb die Anwartschaftszeit in [§ 142 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) nicht erfüllen können, den Zugang zum Arbeitslosengeld durch eine kürzere Anwartschaftszeit zu erleichtern, wenn eine bestimmte Grenze des Jahresarbeitsentgelts nicht überschritten wird ([BT-Drs. 16/13424, S. 32](#); Öndül, in: Schlegel /Voelzke: jurisPK-SGB III [2. Aufl. 2020], § 142 Rdnr. 21). Die Regelung sollte nach dem Willen des Gesetzgebers insbesondere den besonderen Arbeitsbedingungen von Kulturschaffenden Rechnung tragen, wobei bereits die Sachverständigenanhörung am 17. Juni 2009 ergeben hatte, dass Zeitverträge bei Film- und Fernsehproduktionen typischerweise drei bis sechs Monate dauern ([BT-Drs. 16/13424 S. 28](#)). Die Regelung über die kurze Anwartschaftszeit wurde zunächst mit Wirkung zum 1. August 2009 durch Artikel 2b Nr. 2 Buchst. b des Gesetzes vom 15. Juli 2009 ([BGBl. I S. 1939](#)) als neuer Absatz 2 in die damalige Anwartschaftszeitvorschrift in [§ 123 SGB III](#) aufgenommen. Mit Wirkung vom 1. April 2012 wurde die Regelung durch Artikel 2 Nr. 18 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 ([BGBl. I S. 2854](#)) in [§ 142 Abs. 2 SGB III](#) überführt und redaktionell überarbeitet. In der Folgezeit wurde sie sodann mehrfach verlängert (bis zum 31. Dezember 2014 durch Artikel 4a Nr. 2 des Gesetzes vom 21. Juli 2012 [[BGBl. I S. 1613](#)]; bis zum 31. Dezember 2015 durch Artikel 7 Nr. 4 des Gesetzes vom 10. Dezember 2014 [[BGBl. I S. 2082](#)]; bis zum 31. Dezember 2016 durch Artikel 2 Nr. 1c des Gesetzes vom 21. Dezember 2015 [[BGBl. I S. 2557](#)]; bis zum 31. Juli 2018 durch Artikel 1

Nr. 13 des Gesetzes vom 18. Juli 2016 [[BGBl. I S. 1710](#)]; bis zum 31. Juli 2021 durch Artikel 1 Nr. 4 des Gesetzes vom 10. Juli 2018 [[BGBl. I S. 1117](#)]; zuletzt bis zum 31. Dezember 2022 durch Artikel 13 des Gesetzes vom 18. Dezember 2018 [[BGBl. I S. 2651](#)]).

Die ersten Verlängerungen der Regelung erfolgten nach den Gesetzesbegründungen, weil noch keine belastbaren Erfahrungen über die Modalitäten vorlagen, wie die soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit nach überwiegend kurz befristeten Beschäftigungen weiter verbessert werden konnten (vgl. [BT-Drs. 18/3068 S. 10](#) [zu Art. 7 Nr. 4]; [BT-Drs. 18/6674 S. 14](#) [zu Artikel 2 Nr. 1c]; [BT-Drs. 18/8042 S. 28](#) [zu Artikel 1 Nr. 13]). Für die Verlängerung der befristeten Regelung bis zum 31. Dezember 2022 hat der Gesetzgeber keine Begründung mehr angegeben ([BT-Drs. 19/4948 S. 27](#) [zu Artikel 13]). Es erfolgte jedoch schrittweise die Erweiterung der von der Vorschrift erfassten kurzzeitigen Arbeitsverhältnisse (von zunächst weniger als sechs Wochen ab dem 1. August 2012 auf weniger als zehn Wochen und in der aktuellen Fassung vom 18. Dezember 2018 ab dem 1. Januar 2020 auf weniger als 14 Wochen).

2. Hiervon ausgehend hat der Kläger am 1. Januar 2019 alle Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit gegenüber der Beklagten erfüllt. Er hat sich am 5. November 2018 persönlich bei der Beklagten arbeitslos gemeldet (vgl. [§ 141 Abs. 1 Satz 2 SGB III](#) in der bis zum 31. Dezember 2021 geltenden Fassung), die Zahlung von Arbeitslosengeld ab dem 1. Januar 2019 beantragt, ist ab dem 1. Januar 2019 in keinem Beschäftigungsverhältnis gestanden, hat sich bemüht, seine Beschäftigungslosigkeit zu beenden, und ist den Vermittlungsbemühungen der Beklagten objektiv und subjektiv zur Verfügung gestanden. Der Kläger hat zwar nicht die Anwartschaftszeit nach [§ 142 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) erfüllt, da er innerhalb der Rahmenfrist vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2018 nur 211 Tage und damit keine zwölf Monate in einem Versicherungsverhältnis gestanden hat. Jedoch sind die Voraussetzungen des [§ 142 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB III](#) erfüllt (b). Von den 211 Tagen stammen 120 Tage (= 31 Tage im Januar 2017, 28 Tage im Februar 2017, 61 Tage im November und Dezember 2018) und damit mehr als die Hälfte aus Beschäftigungen, welche auf nicht mehr als zehn Wochen im Voraus durch Arbeitsvertrag zeit- oder zweckbefristet waren. Auch sind die Voraussetzungen des [§ 142 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 SGB III](#) erfüllt (c).

a) Vorab ist festzustellen, dass die Zeiten der Beschäftigung außerhalb der Rahmenfrist keine Berücksichtigung bei der Erfüllung der Anwartschaftszeit finden (vgl. [§ 142 Abs. 2 Satz 2 SGB III](#)). Gleichwohl ist der den Zeitraum vom 1. November 2016 bis zum 31. Dezember 2016 betreffende Vertrag vom 19. Oktober 2016 zu berücksichtigen. Denn da dies der erste von mehreren Arbeitsverträgen ist, lässt sich nur so prüfen, ob die nachfolgenden, innerhalb der Rahmenfrist zurückgelegten Beschäftigungstage, insbesondere die vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Januar 2017, überwiegend aus versicherungspflichtigen Beschäftigungen stammen, die auf nicht mehr als zehn Wochen im Voraus durch Arbeitsvertrag zeit- oder zweckbefristet sind.

b) Entgegen der Auffassung der Beklagten sind die Zeiten der befristeten, jeweils unter zehn Wochen abgeschlossenen Beschäftigungsverhältnisse vom 1. November 2016 bis zum 31. Dezember 2016, vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Januar 2017 und vom 1. Februar 2017 bis zum 28. Februar 2017, obwohl sie zeitlich unmittelbar aneinander anschließen und die arbeitsvertraglichen Regelung im Wesentlichen identisch sind, weder vollständig noch teilweise zu addieren. Insbesondere handelt es sich um keine zur Umgehung abgeschlossenen sogenannten "Kettenarbeitsverträge".

(1) Verfahrensrechtlich gilt die verkürzte Anwartschaft [§ 142 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#), wenn deren Voraussetzungen „dargelegt und nachgewiesen werden“.

Wie sich bereits aus dem Wortlaut der Regelung ergibt, ist entscheidend für die rechtliche Bewertung im Rahmen des [§ 142 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#) der Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Beschäftigungsverhältnisses („im Voraus“). Die maßgebende Befristung muss jeweils „im Voraus“ und durch Arbeitsvertrag vereinbart worden sein (vgl. LSG für das Land Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 11. Juli 2013 – [L 9 AL 281/12](#) – juris Rdnr. 106; Öndül, in Schlegel/Voelzke: jurisPK-SGB III [2. Aufl., 2020] § 142 Rdnr. 44; Valgolio, in Hauck/Noftz: SGB III [2/2020], § 142 Rdnr. 128;).

Unstrittig ist daher, dass sich eine nachträgliche Veränderung des Sachverhaltes nicht zugunsten des Leistungsnehmers auswirkt. Dies hat beispielhaft zur Folge, dass durch eine – einvernehmliche oder durch Kündigung herbeigeführte – frühere Beendigung eines auf 20 Wochen befristeten Beschäftigungsverhältnis nach fünf Wochen das Beschäftigungsverhältnis nicht nachträglich zu einem kurzfristigen im Sinne des [§ 142 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#) macht (vgl. Valgolio, a. a. O., Rdnr. 129).

Höchstrichterlich ist jedoch nicht geklärt, ob die Realisierung einer bereits bei Vertragsschluss vorgesehenen Verlängerungsoption, eine aufgrund (nicht) vorhersehbarer Entwicklungen nachträglich vereinbarte Verlängerung der Vertragslaufzeit oder befristete Verträge in unmittelbarem Anschluss an einen bereits befristeten Vertrag dazu führen, dass die zurückgelegten Beschäftigungstage nicht zur Erfüllung der (verkürzten) Anwartschaftszeit geeignet sind.

So hatte das Landessozialgericht Baden-Württemberg mit Urteil vom 18. Mai 2018 (Az.: [L 8 AL 3995/16](#) – juris Rdnr. 33) über einen Sachverhalt zu entscheiden, bei welchem vor Ablauf der Befristung durch ausdrückliche „Vertragsverlängerung“ das befristete

Beschäftigungsverhältnis über die maßgebende Kurzzeitigkeitsgrenze hinaus verlängert wurde. Unter diesen Umständen sei von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen, dass über zehn Wochen angedauert habe. Der Gesetzeswortlaut „im Voraus“ wolle nach dem Regelungszweck über zehn Wochen befristete Arbeitsverträge, die früher endeten, aus dem Anwendungsbereich des [§ 142 Abs. 2 SGB III](#) ausnehmen. Dies erfasse auch Verträge, wo die Dauer der Befristung ungewiss sei. Gleichfalls nicht beabsichtigt sei, für befristete Arbeitsverträge, die aufgrund einer vereinbarten und später ausgeübten Gestaltungsmöglichkeit länger andauern würden, den Erwerb eines Anspruches auf Arbeitslosengeld durch die Erfüllung der kleinen Anwartschaft nach [§ 142 Abs. 2 SGB III](#) zu eröffnen. Andernfalls würde die Anwendbarkeit des [§ 142 Abs. 2 SGB III](#) in die Disposition von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gestellt und würden damit Missbrauchsmöglichkeiten eröffnen werden (so auch Söhnngen, in: Eicher/ Schlegel, SGB III [Stand: 169. Lfg./1. September 2019], § 142 Rdnr. 44; Valgolio, a. a. O., Rdnr. 129; offenlassend: Öndül, a. a. O., Rdnr. 44). Auch die Beklagte vertritt ausweislich der fachlichen Weisungen: „Dauert die ursprünglich befristete Beschäftigung tatsächlich länger als zehn Wochen, erfüllt sie nicht das Merkmal der kurzen Beschäftigung und ist im Vergleich der Beschäftigungen den längeren Beschäftigungen zuzuordnen.“ (www.arbeitsagentur.de/datei/fw-sgb-iii-142).

Abweichend hierzu hat das Landessozialgericht für das Land Nordrhein-Westfalen mit Urteil vom 20. Februar 2020 (Az.: [L 9 AL 6/18](#) - juris Rdnr. 38 f.) bei einer projektbezogenen Befristung mit Sachgrund vertreten, dass es für die Erfüllung der verkürzten Anwartschaftszeit nicht entscheidend sei, ob das Beschäftigungsverhältnis nach Verlängerung tatsächlich länger bestehe als zunächst vereinbart. Die tatsächlich zurückgelegten und die im Voraus vereinbarten Beschäftigungstage könnten auseinanderfallen.

Das Sozialgericht Berlin hat mit Urteil vom 21. April 2017 (Az.: [S 58 AL 501/16](#) - juris Rdnr. 22, 24) vertreten, dass eine per Arbeitsvertrag befristete Beschäftigung den Charakter einer kurzen Beschäftigung im Sinne von [§ 142 Abs. 2 Nr. 1 SGB III](#) nicht dadurch verliere, dass eine erneute Einstellung erfolge, auch wenn diese nahtlos an die vorherige Beschäftigung anschließe, sofern es sich dabei nicht um Kettenarbeitsverträge handele.

(2) Vorliegend dahinstehen kann, ob bei einer zeitlichen Verlängerung des Arbeitsvertrages über die Kurzzeitgrenze hinaus die zunächst vereinbarten Tage im Rahmen der Kurzzeitgrenze zur Erfüllung der verkürzten Anwartschaftszeit herangezogen werden können. Denn vorliegend wurden jeweils neue befristete Arbeitsverträge mit unterschiedlichen Befristungsgründen und Befristungsdauer abgeschlossen. Eine nachträgliche Verlängerung über die Kurzzeitgrenze hinaus erfolgte nicht. Eine entsprechende Gestaltungsmöglichkeit sah der Arbeitsvertrag auch nicht vor.

(3) Im Falle des Klägers kann auch dahinstehen, wie der Sachverhalt zu bewerten wäre, wenn die im Rahmen der Kurzzeitgrenze vereinbarten Befristungen missbräuchlich unter Umgehung der gesetzlichen Regelungen zur Befristung oder zur Erlangung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld unter Anwendung des [§ 142 Abs. 2 SGB III](#) erfolgt wären. Denn vorliegend wurden zwar drei zeitlich unmittelbar aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge im Rahmen der Kurzzeitgrenze abgeschlossen. Es bestehen jedoch keinerlei Anhaltspunkte für einen Missbrauch. Die Vereinbarung der Befristung erfolgte jeweils im Voraus. Nach der Stellungnahme des Arbeitgebers war es erst Anfang Dezember 2016 und damit nach Abschluss des ersten befristeten Arbeitsvertrages am 19. Oktober 2016 und nach Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses absehbar, dass aufgrund der aktuellen Personalsituation ein weiterer Bedarf bestand. Anhaltspunkte, die etwas anderes auch nur vermuten lassen, liegen nicht vor. Der dritte Vertrag, den Monat Februar 2017 betreffend, wurde erst am 31. Januar 2017 abgeschlossen und diente ausdrücklich der Vertretung einer aufgrund Mutterschutzes vorübergehend abwesenden Mitarbeiterin. Im konkreten Wirtschaftszweig bestehen saisonal stark schwankende Sendungsmengen, die durch Einstellung befristeter Beschäftigter abgefangen werden. Gerade auch diesen Beschäftigten sollte über [§ 142 Abs. 2 SGB III](#) der Zugang zum Arbeitslosengeld durch eine kürzere Anwartschaftszeit erleichtert werden. Eine Umgehung liegt hier nicht vor.

(4) Allein der Umstand, dass die erneute Einstellung ohne zeitliche Unterbrechung beim gleichen Arbeitgeber erfolgte, ist jedenfalls nicht geeignet, der jeweils befristeten Beschäftigung nachträglich den Charakter einer kurzen Beschäftigung im Sinne von [§ 142 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB III](#) zu nehmen. Ein aufgrund Fristablauf beendetes Beschäftigungsverhältnis kann nicht als fortbestehend im Sinne dieser Regelung bewertet werden. Denn bereits der Wortlaut der Vorschrift knüpft an den konkret abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag an. Die Zulässigkeit und die Voraussetzungen der Befristung von Arbeitsverträgen sind insbesondere im Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) geregelt. Dieses Gesetz dient nach dessen Einleitungssatz der Umsetzung der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (ABl. EG 1998 Nr. L 14 S. 9) und der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. EG 1999 Nr. L 175 S. 43). Der unionsrechtlich vorgegebenen Missbrauchskontrolle ist mit der - bereits nach nationalem Recht gebotenen - Rechtsmissbrauchs-, Vertragsgestaltungs- oder Umgehungskontrolle (vgl. [§ 242](#) des Bürgerlichen Gesetzbuches [BGB] Rechnung getragen (vgl. BAG, Urteil vom 4. Dezember 2013 - [7 AZR 290/12](#) - [BAGE 146, 371](#) ff. = juris Rdnr. 20 f.). Im Rahmen des [§ 142 Abs. 2 SGB III](#) ist es unerheblich, ob es sich um eine Sachgrundbefristung nach [§ 14 Abs. 1 TzBfG](#) oder eine kalendermäßige Befristung nach [§ 14 Abs. 2 TzBfG](#) handelt (vgl. Öndül, a. a. O., Rdnr. 43). Solange eine Unwirksamkeit der Befristung nicht einvernehmlich oder durch das Gericht festgestellt wird, ist es unerheblich, ob die Befristung rechtswirksam war. Denn das Versicherungspflichtverhältnis beginnt mit dem Tag des Eintritts in das Beschäftigungsverhältnis (im beitragsrechtlichen Sinne) und endet mit dem Tag des Ausscheidens aus dem Beschäftigungsverhältnis (vgl. [§ 24 Abs. 2](#) und 4 SGB III). Es erstreckt sich immer auf den gesamten Tag, so dass bei Beschäftigungsverhältnissen, die sich unmittelbar anschließen, keine zeitliche Lücke entsteht. Der Gesetzgeber hat im Rahmen des [§ 142 Abs. 2 SGB III](#) jedoch nicht geregelt, dass (nachträglich) auf die Dauer aller Beschäftigungsverhältnisse abzustellen ist, wenn sich diese unmittelbar aneinander anschließen. Denn ein Arbeitnehmer, der aufgrund geänderter Umstände beim identischen Arbeitgeber erneut nur befristet beschäftigt wird, ist genauso schutzwürdig wie Arbeitnehmer, die ohne zeitliche Unterbrechung bei unterschiedlichen Arbeitgebern befristet beschäftigt werden. Beide Gruppen trifft die Verkürzung der

Rahmenfrist auf zwei Jahre in gleicher Weise. Die Notwendigkeit der befristeten Beschäftigung und die Möglichkeit, diese rechtskonform zu vereinbaren, trifft bestimmte Berufsgruppen, ohne dass es für diese im Hinblick auf den Regelungsgehalt des [§ 142 Abs. 2 SGB III](#) einen rechtlichen Unterschied macht, wo die erneute befristete Beschäftigung erfolgt. Der Umstand, dass sich zufällig die Möglichkeit eröffnet, im unmittelbaren Anschluss an den bestehenden befristeten Arbeitsvertrag beim gleichen Arbeitgeber einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, rechtfertigt somit keine unterschiedliche Behandlung. Ein sachlicher Grund für eine unterschiedliche Behandlung dieser beiden Gruppen von Leistungnehmern ist nicht ersichtlich.

Jede andere Wertung würde zu der wohl nicht gewollten Situation führen, dass Arbeitnehmer dieser Berufsgruppe neue befristete Beschäftigungsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber ablehnen müssten oder erst nach kurzer Pause eingehen dürften, um den Schutz des [§ 142 Abs. 2 SGB III](#) nicht zu verlieren.

c) Schließlich sind auch die Voraussetzungen des [§ 142 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 SGB III](#) erfüllt. Die maßgebende Bezugsgröße nach [§ 18 Abs. 1 SGB IV](#) (36.540,00 EUR im Jahre 2018) ist vorliegend nicht um das 1,5fache überschritten.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf den [§§ 183, 193 SGG](#).

IV. Die Revision wird wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache (vgl. [§ 160 Abs. 2 Nr. 1 SGG](#)) zugelassen. Höchststrichlich nicht entschieden ist, ob im Rahmen des [§ 142 Abs. 2 SGB III](#) auch ohne missbräuchliche Vertragsgestaltung eine vorab per Arbeitsvertrag befristete Beschäftigung den Charakter einer kurzen Beschäftigung im Sinne von [§ 142 Abs. 2 Nr. 1 SGB III](#) verliert, wenn nahtlos eine erneute Einstellung beim identischen Arbeitgeber erfolgt und die vereinbarten Beschäftigungszeiten in der Summe aller Arbeitsverträge die geregelte Kurzeitgrenze überschreiten.

Rechtskraft
Aus
Saved
2022-03-02