

## L 3 AL 55/12

Land  
Schleswig-Holstein  
Sozialgericht  
Schleswig-Holsteinisches LSG  
Sachgebiet  
Arbeitslosenversicherung  
Abteilung  
3  
1. Instanz  
SG Lübeck (SHS)  
Aktenzeichen  
S 28 AL 134/11  
Datum  
30.11.2012  
2. Instanz  
Schleswig-Holsteinisches LSG  
Aktenzeichen  
L 3 AL 55/12  
Datum  
19.06.2015  
3. Instanz  
Bundessozialgericht  
Aktenzeichen  
B 11 AL 4/15 R  
Datum  
-

Kategorie  
Urteil

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Lübeck vom 30. November 2012 wird zurückgewiesen. Außergerichtliche Kosten sind auch für das Berufungsverfahren nicht zu erstatten. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten darüber, ob dem Kläger bereits ab 15. Dezember 2010 Arbeitslosengeld (Alg) zusteht, das die Beklagte ihm ab 17. Februar 2011 bewilligt hat.

Der am 1956 geborene Kläger meldete sich am 15. Dezember 2010 bei der Beklagten arbeitslos und beantragte Alg. Er gab unter Vorlage einer EU-Bescheinigung E 301DK an, vom 12. Februar 2009 bis zum 14. Dezember 2010 in Dänemark in einem Beschäftigungsverhältnis als Schweißer bei der Firma D in DK R gestanden zu haben. Während seiner Beschäftigung in Dänemark hatte der Kläger seinen Hauptwohnsitz weiterhin in Deutschland (S); er hat sich an seinem dänischen Arbeitsort ein Zimmer gemietet und hat sich während der Arbeitstage in Dänemark, an arbeitsfreien Tagen hingegen in Deutschland aufgehalten. In der vorgelegten Bescheinigung heißt es, der Kläger habe für 2009 für 22,06 Tage "Feriegodtgørelse" (Urlaubsgeld) in Höhe von 18.244,80 Dänischen Kronen (DKK) und für 2010 dieselbe Leistung für 24 Tage in Höhe von 11.422,73 DKK erhalten. Diese Leistungen sind auch in einer später zur Akte gelangten Bescheinigung PD U1 DK vom 20. Dezember 2012 vermerkt. Die in der Bescheinigung unter 4.3 genannten Leistungen sind in der amtlichen Übersetzung des Vordrucks (Bl. 182 der Verwaltungsvorgänge) mit "Urlaubsabgeltung" bezeichnet. In seinem Leistungsantrag gab der Kläger ein aus gesundheitlichen Gründen eingeschränktes Leistungsvermögen an. Bei einer ärztlichen Begutachtung sei er bereit, sich im Rahmen des festgestellten Leistungsvermögens für die Vermittlung zur Verfügung zu stellen.

Mit Bescheid vom 25. Januar 2011 erging eine vorläufige Leistungsbewilligung unter Hinweis darauf, dass die Bescheinigung PD U1 aus Dänemark noch nicht vorliege. Mit Bescheid vom 14. Februar 2011 lehnte die Beklagte den Antrag auf Alg ab und führte zur Begründung aus, der Kläger habe von seinem bisherigen Arbeitgeber einen finanziellen Ausgleich für nicht genommenen Urlaub erhalten. Der Urlaub hätte, wenn der Kläger ihn im Anschluss an sein Arbeitsverhältnis genommen hätte, bis 16. Februar 2011 gedauert. So lange ruhe der Alg-Anspruch gemäß [§ 143](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III). Ab 17. Februar 2011 habe der Kläger keinen Anspruch auf Zahlung von Alg, weil er arbeitsunfähig erkrankt sei und aufgrund des Ruhezeitraums keinen Anspruch auf Leistungsfortzahlung gemäß [§ 126 SGB III](#) habe.

In einer am 31. Januar 2011 unterzeichneten Erklärung (Anhörung zum Eintritt einer Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung) gab der Kläger an, vom 4. Januar 2010 bis zum 14. Dezember 2010 arbeitsunfähig gewesen zu sein. Nachdem der Kläger eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 16. Februar 2011 vorgelegt hatte, wonach er in der Folgezeit vom 7. bis 16. Februar 2011 arbeitsunfähig war, bewilligte die Beklagte ihm mit Änderungsbescheid vom 23. Februar 2011 Alg ab dem 17. Februar 2011 bei einem täglichen Leistungsbetrag von 34,02 EUR. Eine spätere AU-Bescheinigung vom 3. März 2011 beschrieb Arbeitsunfähigkeit vom 4. Januar 2010 bis 31. März 2011. Auf Nachfrage der Beklagten gelangte von den ausstellenden Ärzten eine Bescheinigung zur Akte, wonach Arbeitsunfähigkeit vom 3. bis 31. März 2011 bestand. Eine arbeitsamtsärztliche Untersuchung zur Feststellung des Leistungsvermögens veranlasste die Beklagte nicht.

Gegen den Ablehnungsbescheid vom 14. Februar 2011 erhob der Kläger am 23. Februar 2011 Widerspruch. Er führte aus: Der Auffassung, dass er von seinem bisherigen Arbeitgeber einen finanziellen Ausgleich für nicht genommenen Urlaub erhalten habe, könne nicht gefolgt werden. Nach dänischem Arbeitsrecht zahle der Arbeitgeber nicht für Urlaubstage Entgeltfortzahlung. Vielmehr spare der Arbeitnehmer selbst die Entgeltfortzahlung an, indem vom Bruttolohn 12,5% einbehalten, versteuert und an die dänische Urlaubskasse "Ferie Konto" gezahlt werde. Wie es sich mit dem Urlaub in Dänemark verhalte, ergebe sich auch aus einer Broschüre, die die Beklagte auf

Informationsveranstaltungen verteile. Er – der Kläger – habe Stundenlohn erhalten; der im vorhergehenden Kalenderjahr (= Erwerbsjahr) verdiente Lohn (12,5 %) werde als Urlaubsgeld ausgezahlt. Faustregel in Dänemark sei, dass Urlaubsgeld erst ausgezahlt werde, wenn der Urlaub tatsächlich genommen werde. Bei Abmeldung in Dänemark und Wechsel des Wohnortes in das von Dänemark aus gesehene Ausland werde das zustehende Urlaubsgeld ausbezahlt. Insoweit handle es sich also nicht um eine Urlaubsabgeltung nach deutschem Recht, wo dem Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch geldwerte Ansprüche für nicht genommenen Urlaub zustünden, sondern um Rückzahlung von Lohnansprüchen, die der Arbeitnehmer bereits tatsächlich verdient habe. Er habe den Urlaub in Dänemark auch gar nicht mehr antreten können, nachdem sein Arbeitgeber ihm im November 2010 auf die Ankündigung der zuständigen Kommune, die Zahlung von Krankengeld für ihn – den Kläger – zum 10. Dezember 2010 einzustellen, gekündigt habe.

Die Beklagte holte eine Auskunft der Arbeitsagentur Flensburg zu der Frage ein, wie dort verfahren werde, wenn in der PD U1 eine Urlaubsabgeltung bescheinigt werde. In der Auskunft heißt es sinngemäß, dass es sich bei dieser Urlaubsabgeltung nicht um eine Urlaubsabgeltung im Sinne von [§ 143 SGB III](#) handle, sondern vielmehr um ein selbst angespartes Urlaubskonto, so dass diese Zeit nicht zum Ruhen des Alg-Anspruchs führe. Eine erneute Ausstellung einer PD U1 werde in Flensburg nicht verlangt. Nachdem die Widerspruchsstelle der Beklagten in Lübeck zunächst die Absicht hatte, sich dieser Auffassung anzuschließen und dem Widerspruch abzuwehren, erging nach weiterem Schriftverkehr mit der Zentrale der Bundesagentur in Nürnberg der Widerspruchsbescheid vom 20. Juni 2011, mit dem die Beklagte den Widerspruch als unbegründet zurückwies. Sie führte aus: Unstreitig sei dem Kläger anlässlich der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses in Dänemark das dort angesparte Urlaubsgeld ausgezahlt worden. Die in der Bescheinigung PD U1 unter Ziffer 4 eingetragenen Leistungen bewirkten ein Ruhen des Alg-Anspruchs wie vergleichbare Zahlungen, die in Deutschland geleistet würden. Es sei dabei unerheblich, dass die finanziellen Ansprüche für Urlaubszeiten in Dänemark anders erworben würden als in Deutschland. Die Beurteilung nach deutschen Rechtsvorschriften im Falle der Urlaubsregelung stelle keinen Nachteil dar. Ein vergleichbarer Arbeitnehmer in Deutschland müsse nach nationalem Recht bei Gewährung von Alg auch ein Ruhen des Anspruchs auf Kauf nehmen, wenn ihm anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch bestehende Ansprüche ausbezahlt würden. Eine Nichtberücksichtigung würde dazu führen, dass Wanderarbeitnehmer, die in Dänemark beschäftigt gewesen seien, besser gestellt würden als vergleichbar Versicherte im nationalen System. Wäre der Urlaub im Anschluss an das Arbeitsverhältnis genommen worden, hätte er bis 16. Februar 2011 gedauert. Bis dahin ruhe der Anspruch auf Alg; der auf den 17. Februar 2011 festgesetzte Leistungsbeginn sei nicht zu beanstanden.

Der Kläger hat am 22. Juli 2011 bei dem Sozialgericht Lübeck Klage erhoben. Zur Begründung hat er sein Vorbringen aus dem Widerspruchsverfahren wiederholt und vertiefend ausgeführt, dass die Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber im Urlaub in Dänemark – anders als im deutschen System – die Ausnahme sei. Aufgrund traditioneller Entwicklungen werde der Urlaubsanspruch in Dänemark im Vorjahr durch den Arbeitnehmer verdient, indem der Arbeitgeber 12,5 % des Bruttolohnes an eine Urlaubskasse (feriepenge) zahle. Im Folgejahr könne der Arbeitnehmer dann hierauf Zugriff nehmen, er habe praktisch ein "Sparkonto" mit eigenen Leistungen selbst angespart. Diese Ferienkasse in Dänemark sei nicht mit einer Urlaubsabgeltung nach deutschem Recht vergleichbar, denn es handle sich nicht um eine anzurechnende Leistung, welche anstatt des Alg zu berücksichtigen wäre, sondern um ein eigenes erworbenes zusätzliches Anrecht auf Auszahlung des selber ersparten Urlaubslohnes. Die Zahlungen des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer auf das "feriekonto" erfolgten im Voraus und würden bereits bei der jeweiligen früheren Lohnzahlung in Abzug gebracht. Rechne man nun – wie die Beklagte – diese Leistungen als Urlaubsabgeltung an, so werde ein Arbeitnehmer wie der Kläger doppelt benachteiligt, weil dann eine zweifache Anrechnung im Ergebnis erfolge zu Lasten des Arbeitnehmers, welcher einen Anspruch auf Alg nach dem SGB III in Deutschland erworben habe. Es sei unverständlich, dass die Beklagte derartige Fallgestaltungen im Flensburger Bereich anders behandle als im Lübecker Bereich. Bereits die Vielzahl entsprechender Fallkonstellationen in Flensburg spreche für die Richtigkeit der dortigen Auffassung.

Der Kläger hat beantragt,

den Bescheid vom 14. Februar 2011 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 20. Juni 2011 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, ihm für die Zeit vom 15. Dezember 2010 bis zum 16. Februar 2011 Arbeitslosengeld in gesetzlicher Höhe zu gewähren.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat sie auf die Gründe des angefochtenen Widerspruchsbescheides Bezug genommen und deutlich gemacht, dass die Entscheidung der maßgeblichen Rechtsfrage im Widerspruchsverfahren von der Zentralstelle für Internationales Arbeitslosenrecht in der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit getroffen worden sei.

Im Einverständnis der Beteiligten zur Verfahrensweise hat das Sozialgericht ohne mündliche Verhandlung entschieden und die Klage mit Urteil vom 30. November 2012 abgewiesen. Zur Begründung hat das Sozialgericht im Wesentlichen ausgeführt: Die Klage sei zulässig, aber nicht begründet. Die Beklagte habe zu Recht das Ruhen des Alg-Anspruchs in dem streitigen Zeitraum nach [§ 143 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#) in der bis zum 31. März 2012 geltenden Fassung festgestellt. In formaler Hinsicht habe die Beklagte den an den Kläger wegen des nicht genommenen Urlaubs gezahlten finanziellen Ausgleich im Sinne einer Urlaubsabgeltung angerechnet. Der zuständige dänische Träger habe die in Rede stehenden Beträge in der ausgestellten EU-Bescheinigung PD U1 ausdrücklich als Urlaubsabgeltung deklariert; an diese Feststellung sei die Beklagte grundsätzlich gebunden. Auch in materieller Hinsicht bestünden keine Bedenken gegen eine Anrechnung als Urlaubsabgeltung. Die Ruhensregelung wolle den Bezug von Doppelleistungen vermeiden. Es sei im Interesse der Versicherungsgemeinschaft nicht gerechtfertigt, wenn Arbeitnehmer im Anschluss an das Arbeitsverhältnis Arbeitsentgelt in Form der Urlaubsabgeltung erhielten und daneben abweichend von der Ruhensregelung die Lohnersatzleistung bezögen. Es trete für die Dauer des abgegoltenen Urlaubs ein Ruhen des Anspruchs ein, weil mit der Arbeitgeberleistung dem Arbeitnehmer ermöglicht werde, den früher entgangenen Urlaub nachzuholen. Vor diesem Hintergrund sei nicht weiter relevant, dass die Entstehung des Anspruchs auf die Urlaubsabgeltung in Dänemark anderen Regeln folge als in Deutschland. Entscheidend sei lediglich, dass die gezahlten Leistungen für einen nicht angetretenen Urlaub gewährt worden seien, da es sich in beiden Fällen um ein Surrogat des Natural-Urlaubsanspruchs handle. Den Ruhezeitraum habe die Beklagte zutreffend bestimmt.

Gegen diese seinem Prozessbevollmächtigten am 14. Dezember 2014 zugestellte Entscheidung richtet sich die am 20. Dezember 2012 bei dem Schleswig-Holsteinischen Landessozialgericht eingegangene Berufung des Klägers.

Zur Begründung macht er unter Vertiefung seines bisherigen Vorbringens geltend: Das Sozialgericht verkenne die rechtliche Stellung eines Guthabens auf einem dänischen "feriekonto" und setze dieses Guthaben fälschlicherweise gleich mit einem Anspruch auf Urlaubsabgeltung nach deutschem Recht. Falsch sei auch die Annahme des Sozialgerichts, dass der dänische Träger der Arbeitslosenversicherung die strittigen Beträge in der EU-Bescheinigung PD U1 ausdrücklich als Urlaubsabgeltung deklariert habe. Ein Arbeitnehmer in Deutschland erwerbe mit jedem Monat seiner Beschäftigung einen anteilmäßigen Anspruch auf Jahresurlaub gegenüber seinem Arbeitgeber. Abgesehen von einem sog. Urlaubsgeld, das der Arbeitgeber zusätzlich zahlen könne, erhalte der Arbeitnehmer während seines Urlaubs keine gesonderten als solche ausgewiesenen Urlaubszahlungen, sondern sein fortgezahlt Gehalt. Demgegenüber erwerbe ein Arbeitnehmer in Dänemark seinen Urlaubsanspruch zwar auch im laufenden Jahr, könne diesen aber erst ab Mai des Folgejahres nehmen. Das dänische Urlaubsjahr sei dem anspruchsbegründenden Kalenderjahr zeitlich verschoben nachgelagert. Das vom Arbeitgeber für den Arbeitnehmer auf ein "feriekonto" eingezahlte Urlaubsgeld werde dem Arbeitnehmer während seines Urlaubs ausgezahlt; er erhalte in dieser Zeit keine Lohnfortzahlung seines Arbeitgebers. Die Rechtsauffassung des Sozialgerichts führe wegen dieser Unterschiede zur Diskriminierung von Arbeitnehmern im bilateralen Kontext. Wer etwa zum Jahresende in Dänemark arbeitslos werde und ab Januar in Deutschland Alg beziehen wolle, müsse zunächst seine ersparten "feriepenge" aufbrauchen, um in den Genuss von Alg I zu kommen. Finde er dann schnell wieder Arbeit in Dänemark, könne er erst ab Mai des Folgejahres wieder in Urlaub gehen, während ein in Deutschland tätiger Arbeitnehmer relativ schnell einige zusammenhängende Urlaubstage zur Verfügung habe. Problematisch sei auch, dass während des von der Beklagten angenommenen Ruhenszeitraums keine Krankenversicherung über die Bundesagentur für Arbeit bestehe. In Deutschland sei die Urlaubsabgeltung Surrogat für einen wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr erfüllbaren Urlaubsanspruch. Demgegenüber habe der arbeitslose Grenzgänger keine Urlaubsabgeltung "wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses" (Wortlaut von [§ 143 Abs. 2 SGB III](#)) erhalten; der Verbleib seines Guthabens auf dem "feriekonto" sei unabhängig vom Beschäftigungsende, da er eine Anwartschaft auf einen zukünftigen bezahlten Urlaub darstelle, der sehr wohl noch zukünftig erfüllbar sei.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Lübeck vom 30. November 2012 sowie den Bescheid der Beklagten vom 14. Februar 2011 in der Fassung des Änderungsbescheides vom 23. Februar 2011, beide in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 20. Juni 2011, zu ändern und die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger auch für die Zeit vom 15. Dezember 2010 bis zum 16. Februar 2011 Arbeitslosengeld in gesetzlicher Höhe zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie stützt das angefochtene Urteil und macht geltend: Die Auffassung des Klägers, das in Dänemark angesparte Feriengeld sei nicht als Urlaubsabgeltung im Sinne von [§ 143 Abs. 2 SGB III](#) zu qualifizieren, könne insbesondere unter Beachtung des Art. 5 VO (EG) Nr. 883/04 nicht überzeugen. Diese Regelung bestimme, dass wenn der Bezug von Leistungen der sozialen Sicherheit oder sonstiger Einkünfte nach den Rechtsvorschriften des zuständigen Mitgliedsstaats bestimmte Rechtswirkungen habe die entsprechenden Rechtsvorschriften auch bei Bezug von nach den Rechtsvorschriften eines anderen Mitgliedsstaats gewährten gleichartigen Leistungen oder bei Bezug von in einem anderen Mitgliedsstaat erzielten Einkünften anwendbar seien. Die Gleichstellung von Sachverhalten sei bereits in der Vorgängervorschrift (Art. 12 VO (EWG) 1408/71) normiert gewesen. Die Ruhensregelung des [§ 143 SGB III](#) solle verhindern, dass ein Arbeitnehmer Anspruch auf Leistungen seitens der Gemeinschaft der Beitragszahler habe, obwohl er Arbeitsentgelt bzw. eine Urlaubsabgeltung erhalte oder zu beanspruchen habe. Im Interesse der Versichertengemeinschaft solle es nicht gerechtfertigt sein, dass der Arbeitslose neben dem Arbeitsentgelt bzw. der Urlaubsabgeltung zusätzlich eine Lohnersatzleistung beziehe. Dieser Zweck treffe nicht nur für den Fall zu, dass der Arbeitnehmer eine Urlaubsabgeltung wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalte ([§ 143 Abs. 2 SGB III](#)), sondern auch in dem Fall, in dem der Arbeitnehmer eine vergleichbare Leistung bereits vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses erhalte. Was für eine nach beendetem Arbeitsverhältnis gezahlte Urlaubsabgeltung gelte, müsse auch für eine solche vor dessen Beendigung gelten, weil ansonsten der Zweck einer umfassenden Vermeidung von Doppelleistungen verfehlt würde. Das von dem Kläger in Dänemark angesparte Urlaubsgeld sei von Funktion und Struktur der deutschen Urlaubsabgeltung - bezogen auf die "Essentialia" der deutschen Norm - vergleichbar. Letztlich bestehe sowohl in Deutschland als auch in Dänemark Anspruch auf bezahlten Urlaub. Die unterschiedlich gestaltete Finanzierung sei allein durch ein zeitliches Moment sowie durch eine differenzierte Zahlungsweise gekennzeichnet. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe in Deutschland wie in Dänemark ein in Deutschland wohnender gekündigter Arbeitnehmer Anspruch auf Auszahlung des Urlaubsgeldes, in Deutschland als Urlaubsabgeltung, in Dänemark direkt über die Auszahlung des Urlaubsgeldes. Ob der Auszahlungsanspruch an den Arbeitgeber oder - wie in Dänemark - an den Feriengeldverwalter zu richten sei, ändere nichts an dem Charakter des Urlaubsgeldes als Teil des Arbeitsentgelts. Der Hinweis des Klägers auf Benachteiligungen überzeuge nicht; der Alg-Anspruch eines in Deutschland gekündigten Arbeitnehmers ruhe gleichermaßen wie bei dem Kläger; in beiden Fällen werde die Urlaubsabgeltung in gleicher Art und Weise berücksichtigt.

Der Kläger hat seinen Anstellungsvertrag und die monatlichen Lohnabrechnungen zur Akte gereicht.

Die den Kläger betreffenden Verwaltungsvorgänge der Beklagten und die Gerichtsakten haben vorgelegen. Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes und des Vorbringens der Beteiligten wird hierauf Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht eingelegte Berufung des Klägers ist zulässig. Eine Berufungsbeschränkung nach [§ 144 Abs. 1 Satz 1](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) liegt nicht vor, weil der Kläger Alg für 46 Tage bei einem täglichen Leistungssatz von 34,02 EUR geltend macht und damit der Wert des [§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGG](#) von 750,00 EUR deutlich überschritten wird.

Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Das Sozialgericht hat die Klage zu Recht und aus zutreffenden Gründen abgewiesen. Der Kläger hat für die Zeit vom 15. Dezember 2010 bis zum 16. Februar 2011 keinen Anspruch auf Zahlung von Alg, weil diese Leistung in diesem Zeitraum ruht.

Gegenstand des Verfahrens ist der Versagungsbescheid vom 14. Februar 2011 in der Fassung des Änderungsbescheides vom 23. Februar 2011, beide in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 20. Juni 2011, weil der Änderungsbescheid vom 23. Februar 2011 gemäß [§ 86 SGG](#) Gegenstand des Vorverfahrens geworden ist.

Für den Alg-Anspruch des Klägers gelten die Bestimmungen des SGB III in der im Dezember 2010 geltenden Fassung i.V.m. den ab 1. Mai 2010 geltenden Bestimmungen der VO (EG) 883/2004. Nach Art. 65 Abs. 5 Buchst. a) dieser VO erhält eine vollarbeitslose Person, die während ihrer letzten Beschäftigung in einem anderen als dem zuständigen Mitgliedstaat gewohnt hat und weiterhin in diesem Mitgliedstaat wohnt, Leistungen nach den Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaats, als ob diese Rechtsvorschriften für ihn während seiner letzten Beschäftigung gegolten hätten. Die Leistungen werden von dem Träger des Wohnorts gewährt (vgl. auch die weitgehend inhaltsgleiche Vorläuferregelung in Art. 71 VO (EWG) Nr. 1408/71). Diese europarechtlichen Bestimmungen führen hier – worüber die Beteiligten im Ausgangspunkt zu Recht nicht streiten – zur Anwendbarkeit der deutschen Bestimmungen über Leistungen bei Arbeitslosigkeit (hier: Alg gemäß [§§ 117ff.](#) SGB III a.F.). Denn der Kläger war ein sog. Grenzgänger (vgl. zum Begriff Bundessozialgericht [BSG], Urteil vom 3. Juli 2003, [B 7 AL 42/02 R](#), zitiert nach juris), auf den die vorgenannten Bestimmungen Anwendung finden. Ab dem 15. Dezember 2010 war der Kläger arbeitslos, hat sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet und die Anwartschaftszeit erfüllt ([§ 118 SGB III](#) a.F.). Seine zum Merkmal der Arbeitslosigkeit zählende Verfügbarkeit war bei Entstehung des Alg-Anspruchs am 15. Dezember 2010 auch nicht krankheitsbedingt eingeschränkt. In seiner Erklärung vom 31. Januar 2011 hat er gegenüber der Beklagten geltend gemacht, dass seine Arbeitsunfähigkeit am 14. Dezember 2010 geendet habe. Der Senat sieht keinen Anlass, die Richtigkeit dieser Erklärung in Zweifel zu ziehen. Zwar hat der Kläger in seiner Arbeitslosmeldung gesundheitliche Einschränkungen geltend gemacht; er hat sich aber für den Fall einer ärztlichen Begutachtung im Rahmen des festgestellten Leistungsvermögens für die Vermittlung zur Verfügung gestellt. Die Beklagte hat eine ärztliche Begutachtung nicht veranlasst und dem Kläger jedenfalls ab 17. Februar 2011 Alg bewilligt. Dies spricht dafür, dass auch die Beklagte nicht von einer über den 14. Dezember 2010 hinausgehenden Arbeitsunfähigkeit des Klägers ausging. Soweit der Kläger später Arbeitsunfähigkeit für die Zeit vom 7. bis 16. Februar 2011 angezeigt hat, hatte dies auf den geltend gemachten Anspruch keinen Einfluss ([§ 126 SGB III](#) a.F.). Eine danach zur Akte gelangte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die Zeit vom 4. Januar 2010 bis 31. März 2011 ist in der Folgezeit durch eine Bescheinigung vom 3. bis 31. März 2011 ersetzt worden. Insoweit geht auch die Beklagte – wie sie im Berufungsverfahren auf gerichtliche Nachfrage mitgeteilt hat – nur von Arbeitsunfähigkeitszeiten vom 7. bis 16. Februar 2011 sowie vom 3. bis 31. März 2011 aus.

Die Beklagte hat zu Recht das Ruhen des Alg-Anspruchs in dem hier strittigen Zeitraum festgestellt. Der Senat sieht die Voraussetzungen der Ruhensregelung des [§ 143 Abs. 2 SGB III](#) (in der vom 1. Januar 1998 bis 31. März 2012 geltenden alten Fassung, im Folgenden: a.F.) ebenfalls als erfüllt an. Denn das dänische Feriegeld ist funktional und strukturell der deutschen Urlaubsabgeltung vergleichbar, ohne dass es insoweit auf Einzelheiten der Übersetzung der in Dänemark verwendeten Begriffe ankommt.

Nach [§ 143 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#) a.F. ruht der Anspruch auf Alg für die Zeit des abgegoltenen Urlaubs, wenn der Arbeitslose wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Urlaubsabgeltung erhalten oder zu beanspruchen hat. Der Ruhenszeitraum beginnt mit dem Ende des die Urlaubsabgeltung begründenden Arbeitsverhältnisses (Satz 2 der Vorschrift). Unter einer Urlaubsabgeltung nach deutschem Recht ist der Ersatz des nicht verbrauchten Erholungsurlaubs eines Arbeitnehmers durch eine Geldleistung des Arbeitgebers zu verstehen. Nach [§ 7 Abs. 4](#) Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) ist der Urlaub, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann, abzugelten. Dies setzt das wirksame Bestehen des Urlaubsanspruchs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Erfüllbarkeit des Abgeltungsanspruchs in dem Sinne, dass der Arbeitnehmer bei hypothetischer Weiterführung des Arbeitsverhältnisses den Urlaub tatsächlich hätte nehmen können, voraus.

Hätte der Arbeitnehmer den Urlaub während des Arbeitsverhältnisses genommen, hätte er nach deutschem Recht Entgeltfortzahlung im Sinne eines Urlaubsentgelts ([§ 11 BUrlG](#)) erhalten. In Dänemark gibt es demgegenüber im Prinzip keine Lohnfortzahlung während des Urlaubs. Stattdessen muss der Arbeitgeber zu jeder Lohnzahlung eine sofortige Zahlung von zusätzlichen 12,5% in eine Urlaubskasse vornehmen. Dies geschieht entweder bei "feriekonto" unter ATP (Behörde für dänisches Zusatzrentensystem ["Arbejdsmarkedets tillægspension"]), bei einem Arbeitgeberverband oder im Wege von dem Arbeitgeber selbst gebildeten Rückstellungen. Das "Ansparjahr" für das "feriepenge" geht von Januar bis Dezember; das Urlaubsjahr, in dem das Geld ausgezahlt werden kann, anstelle Lohn im betreffenden Zeitraum, geht jedoch vom Mai des folgenden Jahres bis April des übernächsten Jahres. Im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann das "feriepenge" aufgrund einer gesetzlichen Regelung in [§ 30](#) des dänischen Urlaubsgesetzes ("ferielov") vorzeitig ausgezahlt werden, wenn man nicht in Dänemark wohnt und auch nicht mehr in Dänemark arbeitet. Aufgrund einer 2011 erfolgten gesetzlichen Änderung ist dies allerdings nur noch innerhalb der ersten sechs Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich (zu Vorstehendem vgl. Internetinformationen der Region Sønderjylland-Schleswig, [www.pendlerinfo.org/index.php?id=448](http://www.pendlerinfo.org/index.php?id=448) (unter Urlaubsentgelt), vgl. auch weitere Informationen unter [www.atp.dk](http://www.atp.dk) (dort unter feriekonto).

Die Beklagte hat das von dem Kläger erhaltene "feriepenge" (Urlaubsgeld) mit einem Anspruch auf Urlaubsabgeltung nach deutschem Recht gleichgesetzt und aus diesem Grund die Ruhensregelung des [§ 143 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#) a.F. angewandt. Dies ist im Ergebnis nicht zu beanstanden. Zwar ist die an den Kläger ausbezahlte Leistung der Sache nach keine Urlaubsabgeltung, zumal der entsprechende Urlaubsanspruch noch gar nicht entstanden war. Gleichwohl ist die Gleichsetzung beider Leistungen rechtsfehlerfrei.

Nach Art. 5 Buchst. a) VO (EG) 883/2004 gilt – sofern in der VO nichts anderes bestimmt ist – Folgendes: Hat nach den Rechtsvorschriften des zuständigen Mitgliedsstaats der Bezug von Leistungen der sozialen Sicherheit oder sonstiger Einkünfte bestimmte Rechtswirkungen, so sind die entsprechenden Rechtsvorschriften auch bei Bezug von den nach Rechtsvorschriften eines anderen Mitgliedsstaats gewährten gleichartigen Leistungen oder bei Bezug von in einem anderen Mitgliedstaat erzielten Einkünften anwendbar. Der damit normierte Grundsatz der Tatbestandsgleichstellung war in der Vorläufervorschrift verschiedentlich punktuell normiert. In Art. 12 Abs. 2 VO (EWG) Nr. 1408/71 hieß es: Ist in den Rechtsvorschriften eines Mitgliedsstaats für den Fall des Zusammentreffens einer Leistung mit anderen Leistungen der sozialen Sicherheit oder mit jederlei sonstigen Einkünften vorgesehen, dass die Leistung gekürzt, zum Ruhen gebracht oder entzogen wird, so sind, sofern in dieser Verordnung nichts anderes bestimmt ist, diese Vorschriften einem Berechtigten gegenüber auch dann anwendbar, wenn es sich um Leistungen, die nach den Rechtsvorschriften eines anderen Mitgliedstaats erworben wurden, oder um Einkünfte handelt, die im Gebiet eines anderen Mitgliedstaats bezogen werden. Durch die in der VO 883/2004 vorgenommene Normierung der allgemeinen Sachverhaltsgleichstellung als Grundsatz haben sich zahlreiche bisherige Einzelvorschriften der VO (EWG) 1408/71 erübrigt (Otting in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB I, 2. Aufl. 2011, Art. 5 VO (EG) 883/2004 Rz 4). Inhaltliche Änderungen sind damit – soweit hier von Bedeutung – nicht verbunden. Bereits zu Art. 12 der Vorgängervorschrift kam es für die Vergleichbarkeit von Leistungen wesentlich auf

funktionale und strukturelle Entsprechungen an; hieran hat die Neuregelung nichts geändert (vgl. Schuler in Fuchs, Kommentar zum Europäischen Sozialrecht, 3. Aufl. 2002, Art. 12 VO (EWG) 1408/71 Rz 20ff.; ders. in Fuchs, Europäisches Sozialrecht, 6. Aufl. 2013, Art. 5 VO (EG) 883/2004 Rz 4ff., jeweils m.w.N.).

Nach der Rechtsprechung des BSG liegt Vergleichbarkeit vor, wenn die ausländische Leistung in ihrem Kerngehalt den gemeinsamen und typischen Merkmalen der inländischen Leistung entsprechen, d. h. nach Motivation und Funktion gleichwertig sind (Urteile vom 16. Mai 2012, [B 4 AS 105/11 R](#), und vom 6. März 1991, [13/5 RJ 39/90](#), jeweils zitiert nach juris).

Die Vergleichbarkeit verschiedener Leistungen kann nach Auffassung des Senats nicht ohne Berücksichtigung von Sinn und Zweck der in Rede stehenden Regelung hier: der Ruhensregelung des [§ 143 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#) a.F. beurteilt werden. Die Vorschrift dient – wie bereits das Sozialgericht zutreffend ausgeführt hat – zur Vermeidung von Doppelleistungen (Düe in Niesel/Brand, SGB III, 5. Aufl. 2010 § 143 Rz 2; vgl. zur Ursprungsfassung in § 117 Arbeitsförderungs-gesetz [BT-Drucks. 9/846](#) Nr. 35 Buchst. a) S. 44, wonach es für die Dauer des abgoltener Urlaubs, für die dem Arbeitslosen Arbeitsentgelt in Form der Urlaubsabgeltung zustehe, nicht gerechtfertigt sei, zusätzlich eine Lohnersatzleistung zu zahlen).

Sowohl in Deutschland als auch in Dänemark besteht ein Anspruch auf bezahlten Urlaub, wobei lediglich die Finanzierung und Gewährung des Urlaubsgeldes unterschiedlich ausgestaltet ist. Auch sind die Regelungen in beiden Ländern insoweit vergleichbar, als der Arbeitnehmer nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses eine Auszahlung von Urlaubsgeld für nicht genommene Urlaubstage erhält, wobei es im Ergebnis nicht entscheidend darauf ankommt, ob der Urlaub tatsächlich schon beansprucht werden konnte oder nicht. Letztlich handelt es sich auch in beiden Ländern um von dem Arbeitnehmer erarbeitete Leistungen, die diesen nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses mit vergleichbarer Zielsetzung zustehen. In beiden Fällen würde es bei Fehlen einer Ruhensregelung zu Doppelleistungen kommen; wenn diese im Falle einer deutschen Urlaubsabgeltung vom Gesetz als nicht gerechtfertigt angesehen wird, muss dies wegen Parallelität der Interessenlagen zur Überzeugung des Senats auch für das wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgezahlte dänische Urlaubsgeld gelten. In der Gesamtbewertung ist somit eine Vergleichbarkeit beider Leistungen anzunehmen und die Ruhensregelung des [§ 143 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#) a.F. auch auf das von dem Kläger erhaltene Urlaubsgeld anzuwenden.

Eine verfassungs- oder europarechtswidrige Ungleichbehandlung des Klägers vermag der Senat nicht zu erkennen, wenn die Ruhensregelung auf beide Sachverhalte bezogen wird. Ob das auch gilt, wenn ein Arbeitnehmer nur wegen der Ruhensregelung gezwungen ist, sich das dänische Urlaubsgeld für den Lebensunterhalt auszahlen zu lassen, obwohl damit eigentlich ein zukünftiger Urlaubsanspruch im Falle einer erneuten Beschäftigung in Dänemark hätte finanziert werden sollen, bedarf hier keiner Vertiefung. Denn der Kläger hat sich das Urlaubsgeld – wie die vorgelegten Bescheinigungen belegen – bereits vor seinem in Deutschland gestellten Alg-Antrag auszahlen lassen.

Dass die sich hier stellenden Rechtsfragen in der Vergangenheit offenbar von der Arbeitsagentur in Flensburg abweichend beurteilt worden sind, vermag keine Ansprüche des Klägers zu begründen ("keine Gleichbehandlung im Unrecht").

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 Abs. 1 und 4 SGG](#) und orientiert sich am Ausgang des Rechtsstreits.

Der Senat hat die Revision zugelassen, weil er der Frage der Anwendbarkeit der deutschen Ruhensregelung auf die hier in Rede stehende dänische Leistung grundsätzliche Bedeutung beimisst ([§ 160 Abs. 2 SGG](#)).

Rechtskraft

Aus

Login

SHS

Saved

2015-08-25