

Sozialgericht Magdeburg

S 20 AL 100/20

Aktenzeichen



Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

██████████ vertr. d. d. Geschäftsführer ██████████
██████████

Prozessbevollm.: Rechtsanwalt Michael Loewy, Herzog-Wilhelm-Straße 61, 38667 Bad Harzburg

– Klägerin –

gegen

Bundesagentur für Arbeit Agentur für Arbeit Sachsen-Anhalt Nord Magdeburg,
Rechtsbehelfsstelle,
Hohefortestraße 37, 39104 Magdeburg

– Beklagte –

hat die 20. Kammer des Sozialgerichts Magdeburg auf die mündliche Verhandlung vom 15. Mai 2023 durch die Vorsitzende, die Richterin am Amtsgericht ██████████, sowie den ehrenamtlichen Richter Herr ██████████ und den ehrenamtlichen Richter Herr ██████████ für Recht erkannt:

Der Bescheid der Beklagten vom 15.06.2020 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 14.07.2020 wird aufgehoben und die Beklagte dem Grunde nach verpflichtet, für den Arbeitnehmer ██████████ SaisonKurzarbeitergeld und ergänzende Leistungen für den Monat März 2020 zu leisten.

Die Beklagte trägt die außergerichtlichen Kosten der Klägerin.

Die Berufung wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Klägerin betreibt unter der Rechtsform einer GmbH, deren einzige Gesellschafterin Frau [REDACTED] ist, ein Dachdeckerunternehmen, dessen Gegenstand Dacheindeckung, Dachumdeckungen, Dachreparaturen, Flachdacharbeiten, Fassadenverkleidungen, Schornsteinverkleidungen Einbau von Dachfenstern und Dachklempnerarbeiten sind. Alleinigere Geschäftsführer der Gesellschaft ist ausweislich des Gesellschaftsvertrages vom 22.11.2017 der Ehemann der Alleingesellschafterin, der Dachdeckermeister [REDACTED] [REDACTED] der von den Beschränkungen des § 181 BGB befreit ist. Mit Arbeitsvertrag vom 01.01.2018 wurde Herr [REDACTED] als Betriebsleiter zum 01.01.2018 eingestellt gemäß § 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrages obliegt ihm die technische Betriebsleitung und die handwerklich-technische Leitung. Gem. § 13 des Arbeitsvertrages ist zwischen den Arbeitsvertragsparteien die Geltung der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge des Dachdeckerhandwerks vereinbart. Mit Schreiben vom 06.03.2018 wurde durch die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund festgestellt, dass kein Statusfeststellungsverfahren nach § 7 Abs. 1 S. 2 SGB IV bezüglich Herrn [REDACTED] durchzuführen sei, da dieser nicht geschäftsführender Gesellschafter ist.

Der von der Klägerin für den Monat März 2020 gestellte Antrag auf Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld und ergänzenden Leistungen, mit dem für [REDACTED] Leistungen i.H.v. 301,31 € beantragt wurden, wurde mit Bescheid der Beklagten vom 25.04.2020 abgewiesen. Der hiergegen eingelegte Widerspruch wurde mit Widerspruchsbescheid vom 04.05.2020 abgewiesen, da Herr [REDACTED] eine leitende Funktion innehatte und sein Arbeitsausfall nicht unvermeidbar sei. Ein für den Monat März durch die Klägerin gestellter Korrekturantrag, mit dem Leistungen für [REDACTED] in Höhe von insgesamt 304,09 € beantragt wurden, wurde mit Bescheid der Beklagten vom 15.06.2020 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 14.07.2020 abgewiesen, da Herr [REDACTED] eine leitende Funktion innehatte und sein Arbeitsausfall nicht unvermeidbar sei.

Gegen den Bescheid vom 25.04.2020 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 04.05.2020 und gegen den Bescheid vom 15.06.2020 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 14.07.2020 richtet sich die Klägerin mit ihrer ursprünglich zu den Az. 20 AL 100/20 und 20 AL 152/20 erhobenen Klagen, die unter Führung des Az. 20 AL 100/20 miteinander verbunden wurden.

Die Klägerin macht geltend, Herrn [REDACTED] obliege ausweislich seines Arbeitsvertrages lediglich die technisch-gewerbliche Betriebsleitung. Er führe hauptsächlich gewerbliche Arbeiten aus, deren Arbeitsausfall witterungsbedingt gegeben gewesen sei. Aufgrund der geringen Betriebsgröße der Klägerin (nicht mehr als 3 gewerbliche Arbeitnehmer

einschließlich des Geschäftsführers, eine geringfügig beschäftigte Bürokraft) sei die Re-Finanzierung eines „Nur- Geschäftsführers“ nicht möglich; Herr [REDACTED] führe hauptsächlich gewerbliche Arbeiten aus, deren Arbeitsausfall witterungsbedingt gegeben gewesen sei. Die Akquise gehöre nicht zu den arbeitsvertraglichen Pflichten des Herrn [REDACTED], sondern wurde vorrangig durch die Bürokraft und die Gesellschafterin ausgeführt.

Nach Erledigungserklärung bezüglich der gegen den Bescheid vom 25.04.2020 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 04.05.2020 gerichteten Klage beantragt die Klägerin nunmehr,

den Bescheid der Beklagten vom 15.06.2020 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 14.07.2020 aufzuheben und die Beklagte dem Grunde nach zu verpflichten, für den Arbeitnehmer [REDACTED] Saison-Kurzarbeitergeld und ergänzende Leistungen für den Monat März 2020 zu leisten.

Die Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.

Das Gericht hat Beweis erhoben durch Vernehmung der Zeugin [REDACTED]. Wegen des Inhalts der Vernehmung wird auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 15.05.2023 verwiesen. Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und der Verwaltungsakten der Beklagten ergänzend verwiesen. Diese sind Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen.

Entscheidungsgründe

Verfahrensgegenständlich ist der Bescheid vom 15.06.2020 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 14.07.2020, mit dem die für Herrn [REDACTED] beantragten Leistungen in Form von Saison-Kurzarbeitergeld und ergänzenden Leistungen abgelehnt worden sind.

Die Klage ist zulässig und begründet.

Die Anspruchsvoraussetzungen für die beantragte vorläufige Gewährung gem. § 328 SGB III von Saison-Kurzarbeitergeld und ergänzenden Leistungen liegen vor.

Die Anspruchsvoraussetzungen ergeben sich aus § 95 Abs. 2 SGB III i.V.m. § 101 SGB III, §§ 97, 98 SGB III, § 102 SGB III.

Nach § 328 SGB III Abs. 1 Nr. 3 SGB III kann über die Gewährung von Geldleistungen vorläufig entschieden werden, wenn zur Feststellung der Voraussetzungen des Anspruchs einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers voraussichtlich längere Zeit erforderlich ist, die Voraussetzungen für den Anspruch mit hinreichender Sicherheit vorliegen und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Umstände, die einer sofortigen abschließenden Entscheidung entgegenstehen, nicht zu vertreten hat, wobei gem. § 328 Abs. 1 S. 3 SGB III auf Antrag vorläufig zu entscheiden ist.

Diese Voraussetzungen sind bzgl. Herrn [REDACTED] gegeben.

Nach § 95 Abs. 2 SGB III haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben nach § 101 Abs. 1 Nr. 1 SGB III in der Schlechtwetterzeit Anspruch auf Kurzarbeitergeld in Form des Saison-Kurzarbeitergeldes.

§ 101 SGB III regelt:

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben in der Zeit vom 1. Dezember bis zum 31. März (Schlechtwetterzeit) Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld, wenn

1. sie in einem Betrieb beschäftigt sind, der dem Baugewerbe oder einem Wirtschaftszweig angehört, der von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen ist,
2. der Arbeitsausfall nach Absatz 5 erheblich ist und
3. die betrieblichen Voraussetzungen des § 97 sowie die persönlichen Voraussetzungen des § 98 erfüllt sind.

(2) 1Ein Betrieb des Baugewerbes ist ein Betrieb, der gewerblich überwiegend Bauleistungen auf dem Baumarkt erbringt. 2Bauleistungen sind alle Leistungen, die der Herstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dienen. 3Ein Betrieb, der überwiegend Bauvorrichtungen, Baumaschinen, Baugeräte oder sonstige Baubetriebsmittel ohne Personal Betrieben des Baugewerbes gewerblich zur Verfügung stellt oder überwiegend Baustoffe oder Bauteile für den Markt herstellt, sowie ein Betrieb, der Betonentladegeräte gewerblich zur Verfügung stellt, ist kein Betrieb des Baugewerbes.

(3) 1Erbringt ein Betrieb Bauleistungen auf dem Baumarkt, wird vermutet, dass er ein Betrieb des Baugewerbes im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 ist. 2Satz 1 gilt nicht, wenn gegenüber der Bundesagentur nachgewiesen wird, dass Bauleistungen arbeitszeitlich nicht überwiegen.

(4) Ein Wirtschaftszweig ist von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen, wenn der Arbeitsausfall regelmäßig in der Schlechtwetterzeit auf witterungsbedingten oder wirtschaftlichen Gründen beruht.

(5) 1Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn er auf witterungsbedingten oder wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, vorübergehend und nicht vermeidbar ist. 2Als nicht vermeidbar gilt auch ein Arbeitsausfall, der überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist. 3Wurden seit der letzten Schlechtwetterzeit Arbeitszeitguthaben, die nicht mindestens ein Jahr bestanden haben, zu anderen Zwecken als zum Ausgleich für einen verstetigten Monatslohn, bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall oder der Freistellung zum Zwecke der Qualifizierung aufgelöst, gelten im Umfang der aufgelösten Arbeitszeitguthaben Arbeitsausfälle als vermeidbar.

(6) 1Ein Arbeitsausfall ist witterungsbedingt, wenn

1. er ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht ist und
2. an einem Arbeitstag mindestens eine Stunde der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit ausfällt (Ausfalltag).

2Zwingende Witterungsgründe liegen nur vor, wenn es auf Grund von atmosphärischen Einwirkungen (insbesondere Regen, Schnee, Frost) oder deren Folgewirkungen technisch unmöglich, wirtschaftlich unvertretbar oder für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unzumutbar ist, die Arbeiten fortzuführen. 3Der Arbeitsausfall ist nicht ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht, wenn er durch Beachtung der besonderen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an witterungsabhängige Arbeitsplätze vermieden werden kann.

(7) Die weiteren Vorschriften über das Kurzarbeitergeld sind mit Ausnahme der Anzeige des Arbeitsausfalls nach § 99 anzuwenden.

Die betrieblichen Voraussetzungen für den Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld regelt § 97 SGB III, hiernach sind die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt, wenn in dem Betrieb mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer beschäftigt ist.

Die persönlichen Voraussetzungen ergeben sich aus § 98 SGB III, der regelt:

(1) Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn

1. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung
 - a) fortsetzt,
 - b) aus zwingenden Gründen aufnimmt oder

c) im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt,

2. das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist und
3. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen ist.

(2) Die persönlichen Voraussetzungen sind auch erfüllt, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während des Bezugs von Kurzarbeitergeld arbeitsunfähig wird, solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde.

(3) Die persönlichen Voraussetzungen sind nicht erfüllt bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

1. während der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme mit Bezug von Arbeitslosengeld oder Übergangsgeld, wenn diese Leistung nicht für eine neben der Beschäftigung durchgeführte Teilzeitmaßnahme gezahlt wird,

2. während des Bezugs von Krankengeld sowie

3. während der Zeit, in der sie von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen, von einem Beihilfeträger des Bundes, von einem sonstigen öffentlich-rechtlichen Träger von Kosten in Krankheitsfällen auf Bundesebene, von dem Träger der Heilfürsorge im Bereich des Bundes, von dem Träger der truppenärztlichen Versorgung oder von einem öffentlich-rechtlichen Träger von Kosten in Krankheitsfällen auf Landesebene, soweit Landesrecht dies vorsieht, Leistungen für den Ausfall von Arbeitseinkünften im Zusammenhang mit einer nach den §§ 8 und 8a des Transplantationsgesetzes erfolgenden Spende von Organen oder Geweben oder im Zusammenhang mit einer im Sinne von § 9 des Transfusionsgesetzes erfolgenden Spende von Blut zur Separation von Blutstammzellen oder anderen Blutbestandteilen beziehen.

(4) 1Die persönlichen Voraussetzungen sind auch nicht erfüllt, wenn und solange Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei einer Vermittlung nicht in der von der Agentur für Arbeit verlangten und gebotenen Weise mitwirken. 2Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von einem erheblichen Arbeitsausfall mit Entgeltausfall betroffen sind, sind in die Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit einzubeziehen. 3Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer trotz Belehrung über die Rechtsfolgen eine von der Agentur für Arbeit angebotene zumutbare Beschäftigung nicht angenommen oder nicht angetreten, ohne für dieses Verhalten einen wichtigen Grund zu haben, sind die Vorschriften über die Sperrzeit beim Arbeitslosengeld entsprechend anzuwenden.

Hinsichtlich der ergänzenden Leistungen regelt § 102 SGB III:

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Wintergeld als Zuschuss-Wintergeld und Mehraufwands-Wintergeld und Arbeitgeber haben Anspruch auf Erstattung der von ihnen zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung, soweit für diese Zwecke Mittel durch eine Umlage aufgebracht werden.

(2) Zuschuss-Wintergeld wird in Höhe von bis zu 2,50 Euro je ausgefallener Arbeitsstunde gezahlt, wenn zu deren Ausgleich Arbeitszeitguthaben aufgelöst und die Inanspruchnahme des Saison-Kurzarbeitergeldes vermieden wird.

(3) 1Mehraufwands-Wintergeld wird in Höhe von 1,00 Euro für jede in der Zeit vom 15. Dezember bis zum letzten Kalendertag des Monats Februar geleistete berücksichtigungsfähige Arbeitsstunde an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gezahlt, die auf einem witterungsabhängigen Arbeitsplatz beschäftigt sind. 2Berücksichtigungsfähig sind im Dezember bis zu 90 Arbeitsstunden, im Januar und Februar jeweils bis zu 180 Arbeitsstunden.

(4) Die von den Arbeitgebern allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für Bezieherinnen und Bezieher von Saison-Kurzarbeitergeld werden auf Antrag erstattet.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten im Baugewerbe ausschließlich für solche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis in der Schlechtwetterzeit nicht aus witterungsbedingten Gründen gekündigt werden kann.

Bei dem klägerischen Betrieb handelt es sich gemäß § 101 SGB III i.V.m. § 109 Abs. 2 SGB III i.V.m. § 1 Abs. 3 der Baubetriebsverordnung um einen Baubetrieb, der die betrieblichen Voraussetzungen des § 97 SGB III erfüllt, da in dem Betrieb mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt ist.

Der klägerische Betrieb gehört gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 3 der Winterbeschäftigungsverordnung auch zu den vom Anwendungsbereich des § 102 SGB III umfassten Betrieben.

Hinsichtlich der weiteren Anspruchsvoraussetzungen für die Leistungen nach § 101 SGB III, § 102 SGB III ist zwischen den Parteien lediglich streitig, ob der Arbeitsausfall bzgl. Herrn [REDACTED] unvermeidbar ist, und ob Herr [REDACTED] in den Anwendungsbereich § 102 SGB III fällt, weil er als Meister aus dem Anwendungsbereich der einschlägigen Tarifverträge falle, mit der Folge, dass für ihn kein Kündigungsverbot in der Schlechtwetterzeit bestehe.

Das Vorliegen der übrigen Anspruchsvoraussetzungen für die begehrten Leistungen dem Grunde und der Höhe nach wird auch von der Beklagten nicht in Zweifel gezogen, darüber hinaus sind Anhaltspunkte für das Fehlen der übrigen

Anspruchsvoraussetzungen sind nicht erkennbar, sodass das Gericht von deren Vorliegen ausgeht.

Der begehrten Leistungsbewilligung auch für die Person des Herrn [REDACTED] steht dessen Stellung als im Betrieb tätiger Dachdeckermeister und Geschäftsführer nicht entgegen.

Herr [REDACTED] ist ausweislich seines Arbeitsvertrages Betriebsleiter.

Der Betriebsleiter muss die fachlich-technische Organisation des Betriebes bestimmen und den Betriebsablauf steuern, betreuen und überwachen, und zwar in einem Ausmaß, dass er für dessen Ergebnisse die Verantwortung übernehmen kann; auf eine bloße Kontrolle derselben darf er sich nicht beschränken, ebenso wenig auf Empfehlungen und Ratschläge. Damit nimmt der handwerksrechtlich verantwortliche Betriebsleiter innerhalb der Betriebsorganisation eine herausgehobene und übergeordnete Stellung ein, die ein Weisungsrecht gegenüber den Betriebsangehörigen verlangt (LSG Berlin-Brandenburg vom 15.01.2021, L 9 KR 439/17, Rn. 38 mwN).

Hieraus ergibt sich, dass Herr [REDACTED] in dem Betrieb der Klägerin nicht nur unmittelbar praktische, witterungsabhängige Tätigkeiten ausübt, sondern darüber hinaus auch steuernde und überwachende Tätigkeiten der fachlich-technischen Organisation.

Dies ergibt sich auch aus dem klägerischen Vortrag, nachdem gemessen an der täglichen Arbeitszeit die handwerkliche Arbeit mindestens 90 % betrage.

Angesichts der Größe des klägerischen Betriebes und der Mitarbeiterstruktur liegen auch keine Hinweise dafür vor, dass der Vortrag der Klägerseite zu den Anteilen der Arbeitszeit, dem auch die Beklagte nicht entgegengetreten ist, nicht zutreffend wäre.

Des Weiteren ist angesichts der Betriebsstruktur auch nicht erkennbar, dass der Arbeitsausfall des im Wesentlichen im Rahmen der witterungsabhängigen Arbeiten tätigen Herrn [REDACTED] durch Umorganisation hätte vermieden werden können, da nicht erkennbar ist, dass für diesen genügend witterungsunabhängige Tätigkeiten (Bürotätigkeiten) vorhanden gewesen sein könnten. Bei einem Betrieb der Größenordnung und Mitarbeiterstruktur wie dem Betrieb der Klägerin, ist nicht davon auszugehen, dass in Zeiten, in denen witterungsbedingt keine Aufträge abgearbeitet werden können, sich das Maß an Büroarbeit vergrößert.

Etwas anderes ergibt sich auch aus der Position des Herrn [REDACTED] als Geschäftsführer nicht, da dies nicht dazu führt, dass Herr [REDACTED] in höherem Maße als oben gesehen witterungsunabhängige Arbeiten ausführen würde bzw. könnte.

Die Kurzarbeit ist gegenüber Herrn [REDACTED] auch wirksam angeordnet worden.

Die Befugnis zur Anordnung von Kurzarbeit ist nicht vom Direktionsrecht des Arbeitgebers umfasst, sondern bedarf einer besonderen Rechtsgrundlage, etwa in Form einer tarifvertraglichen Regelung, einer Betriebsvereinbarung oder einer Vereinbarung im Arbeitsvertrag.

Eine entsprechende Rechtsgrundlage besteht vorliegend in den Regelungen des § 17 Nr. 1, Nr. 3 der Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk (RTV) (siehe Scholz in: Hauck/Noftz, SGB, 11/15, § 101 SGB III, Rn. 19 für die entsprechenden Regelungen im Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe).

Der Rahmentarifvertrag (RTV) gilt unabhängig von der Frage, ob die Tätigkeit als Dachdeckermeister grundsätzlich vom Geltungsbereich der einschlägigen Tarifverträge umfasst ist, auch für das Arbeitsverhältnis des Herrn [REDACTED], denn in § 13 seines Arbeitsvertrages ist die Geltung der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge im Dachdeckerhandwerk, wozu auch der Rahmentarifvertrag gehört, geregelt.

Hieraus ergibt sich, dass die einschlägigen Tarifverträge für Herrn [REDACTED] jedenfalls deshalb gelten, weil ihre Geltung einzelvertraglich vereinbart ist.

Dass die Vereinbarung unwirksam wäre, ist nicht ersichtlich.

Nach § 17 Ziffer 1 RTV entfällt der Lohnanspruch, wenn die Arbeitsleistung in dem Zeitraum vom 1. Dezember bis 31. März (Schlechtwetter 2) aus zwingenden Witterungsgründen oder aus wirtschaftlichen Gründen unmöglich wird. Soweit der Lohnausfall in der Schlechtwetterzeit nicht durch die Auflösung von Arbeitszeitguthaben ausgeglichen werden kann, ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit der nächsten Lohnabrechnung das Saison Kurzarbeitergeld in der gesetzlichen Höhe zu zahlen. Gemäß § 17 Ziffer 3 RTV entscheidet der Arbeitgeber nach pflichtgemäßen Ermessen und, sofern ein Betriebsrat besteht, nach Beratung mit dem Betriebsrat, über Einstellung, Fortsetzung oder Wiederaufnahme der Arbeit.

Diese Regelung ist als Voraussetzung der Anordnungsbefugnis des Arbeitgebers und des Fortfalls von Entgeltzahlungsansprüchen ausreichend (siehe Scholz in:

Hauck/Noftz, SGB, 11/15, § 101 SGB III, Rn. 19 für die entsprechenden Regelungen im Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe).

Die betriebliche Position des Herrn ■■■■ steht auch dem Anspruch auf ergänzende Leistungen gemäß § 102 SGB III nicht entgegen.

Soweit gemäß § 102 Abs. 1 S. 4 SGB III die Gewährung ergänzender Leistungen ausschließlich für solche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betracht kommen, deren Arbeitsverhältnis in der Schlechtwetterzeit nicht aus witterungsbedingten Gründen gekündigt werden kann, trifft dies auch auf Herrn ■■■■ zu.

In dem Arbeitsvertrag des Herrn ■■■■ ist zwar keine ausdrückliche Regelung zu einem Kündigungsausschluss in der Schlechtwetterzeit getroffen.

Allerdings ist zu berücksichtigen, dass Herr ■■■■ wie oben gesehen jedenfalls aufgrund einzelvertraglicher Abrede dem Geltungsbereich des oben benannten RTV unterfällt, sodass auch die Regelung des § 50 RTV, dass das Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. März (Schlechtwetterzeit) nicht aus witterungsbedingten Gründen gekündigt werden kann, für Herrn ■■■■ gilt.

Die angefochtenen Bescheide sind damit rechtswidrig, soweit die vorläufige Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld und ergänzenden Leistungen bezüglich Herrn ■■■■ abgelehnt wurde.

Da wie oben gesehen, Anhaltspunkte für das Fehlen weiterer Anspruchsvoraussetzungen nach Grund oder Höhe nicht ersichtlich sind, waren die begehrten Leistungen von Saison-Kurzarbeitergeld und ergänzenden Leistungen auch bezüglich des Herrn ■■■■ unter Berücksichtigung des Verfahrensstandes bei der Beklagten – ein Vergleich der Arbeitszeit- und Lohnunterlagen hat noch nicht stattgefunden - gemäß dem Klageantrag dem Grunde nach zu gewähren.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG.

Dieses Urteil ist gem. §§ 143, 1444 SGG nicht mit der Berufung anfechtbar, da der Wert der Beschwer den Betrag von 750 € nicht überschreitet.

Gründe für die Zulassung der Berufung sind weder vorgetragen noch sonst ersichtlich.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann nicht mit der Berufung angefochten werden, weil sie gesetzlich ausgeschlossen und vom Sozialgericht nicht zugelassen worden ist.

Die Nichtzulassung der Berufung kann mit der Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde ist innerhalb **eines Monats** nach Zustellung des vollständigen Urteils bei dem

Landessozialgericht Sachsen-Anhalt
Justizzentrum Halle
Thüringer Straße 16
06112 Halle (Saale)

schriftlich, in elektronischer Form oder mündlich zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle einzulegen. Rechtsanwälte, Behörden oder juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse müssen die Beschwerde als elektronisches Dokument übermitteln (§ 65d Satz 1 Sozialgerichtsgesetz - SGG).

Die elektronische Form wird durch Übermittlung eines elektronischen Dokuments gewahrt, das für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist und

- von der verantwortenden Person qualifiziert elektronisch signiert ist und über das Elektronische Gerichts- und Verwaltungspostfach (EGVP) eingereicht wird oder
- von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gem. § 65a Abs. 4 Sozialgerichtsgesetz (SGG) eingereicht wird.

Weitere Voraussetzungen, insbesondere zu den zugelassenen Dateiformaten und zur qualifizierten elektronischen Signatur, ergeben sich aus der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung - ERVV) in der jeweils gültigen Fassung. Über das Justizportal des Bundes und der Länder (www.justiz.de) können weitere Informationen über die Rechtsgrundlagen, Bearbeitungsvoraussetzungen und das Verfahren des elektronischen Rechtsverkehrs abgerufen werden.

Die Beschwerde soll das angefochtene Urteil bezeichnen und die zur Begründung dienenden Tatsachen und Beweismittel angeben.

Die Beschwerde kann nur darauf gestützt werden, dass

1. die Rechtssache grundlegende Bedeutung hat,
2. das Urteil von einer Entscheidung des Landessozialgerichts, des Bundessozialgerichts oder des gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes oder des Bundesverfassungsgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder
3. ein der Beurteilung des Berufungsgerichts unterliegender Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem die Entscheidung beruhen kann.

██████████

Richterin am Amtsgericht

(elektronisch signiert)

Beglaubigt

Magdeburg, 16. Mai 2023

██████████

Justizangestellte

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle