L 5 AS 549/18

Land
Sachsen-Anhalt
Sozialgericht
LSG Sachsen-Anhalt
Sachgebiet
Grundsicherung für Arbeitsuchende
Abteilung
5
1. Instanz
SG Magdeburg (SAN)
Aktenzeichen
S 18 AS 1303/15
Datum
06.07.2018
2. Instanz
LSG Sachsen-Anhalt
Aktenzeichen
L 5 AS 549/18
Datum
22.08.2019
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Das Urteil des Sozialgerichts Magdeburg vom 6. Juli 2018 wird aufgehoben, und die Klage wird abgewiesen. Kosten sind nicht zu erstatten. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten über die Rückzahlung eines Eingliederungszuschusses.

Der Kläger betreibt ein Bestattungsunternehmen. Auf Grundlage eines am 28. März 2013 geschlossenen, unbefristeten Arbeitsvertrags beschäftigte er ab 2. April 2013 Herrn N. als Bestattungsmitarbeiter. Der vertraglich vereinbarte Arbeitsumfang betrug 40 Stunden pro Woche, das Bruttoarbeitsentgelt 1.350 EUR pro Monat. Mit Bescheid vom 3. Mai 2013 bewilligte der Beklagte dem Kläger anlässlich dieser Einstellung einen Eingliederungszuschuss in Höhe von 810 EUR pro Monat für die Zeit vom 2. April 2013 bis zum 1. April 2014. Im Bescheid wurde darauf hingewiesen, dass der Nachbeschäftigungszeitraum vom 2. April 2014 bis zum 1. April 2015 einzuhalten sei. Entsprechend der Bewilligung zahlte der Beklagte an den Kläger insgesamt 9.720 EUR.

Am 18. Juni 2014 rief Herr N. beim Beklagten an. Über den Inhalt des Telefonats hielt der zuständige Sachbearbeiter in einem Vermerk fest: "Herr N. fragt nach, was er machen soll, wenn der AG ihn mit Stunden oder Arbeitsentgelt runtersetzt. Er soll wohl bloß noch auf 400,00 EUR Basis arbeiten. Mitteilung gegeben, dass das eine privatrechtliche Sache zwischen AN und AG ist, und die K. sich da nicht einmischen darf. Er wird dann sicher kündigen."

In der Folgezeit unterbreitete der Kläger Herrn N. den Entwurf eines auf den 24. Juni 2014 datierten Änderungsvertrags zum Arbeitsvertrag. Dieser sah für die Zeit ab 1. Juli 2014 eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 15 Stunden pro Woche und des Bruttoarbeitsentgelts auf 468 EUR pro Monat vor. Der Arbeitnehmer lehnte es ab, diesen Änderungsvertrag zu unterschreiben.

Am 30. Juni 2014 kündigte Herr N. das Arbeitsverhältnis zum 31. Juli 2014. In seinem Kündigungsschreiben gab er zur Begründung an: "- Nichtanerkennung des Änderungsvertrages vom 24.06.2014. demzufolge - Nichteinhaltung des bestehenden Arbeitsvertrages vom 02.04.2013". Weiter führte er aus: "Wenn Sie den bestehenden Arbeitsvertrag vom 02.04.2013 aufrechterhalten, ziehe ich die Kündigung zurück."

Unter dem 9. Juli 2014 teilte Herr N. dem Beklagten schriftlich mit, dass folgende Ereignisse zu der Kündigung geführt hätten: Der Kläger habe ihm am 24. Juni 2014 den Änderungsvertrag vorgelegt. Er selbst sei mit dieser Änderung jedoch nicht einverstanden gewesen und habe den Kläger gebeten, alles noch einmal zu überdenken. Dazu habe er ihm eine Frist bis Samstag, den 28. Juni 2014 gesetzt. Später habe der Arbeitgeber ihm in Aussicht gestellt, ihm bis zum darauffolgenden Montag, den 30. Juni, um 9 Uhr mitzuteilen, ob er an der Änderung festhalte. Nachdem er an diesem Montag um 10 Uhr nachgefragt und keine positive Auskunft erhalten habe, habe er die Kündigung geschrieben und gehofft, dadurch eine Lösung herbeizuführen.

Nachdem der Beklagte den Kläger am 11. August 2013 telefonisch zu den Umständen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses angehört hatte, erließ er unter dem 15. September 2014 einen Bescheid, mit dem er die Leistungsbewilligung in Höhe von 3.253,50 EUR aufhob und eine entsprechende Erstattungsforderung geltend machte. Diesen Bescheid stützte er auf § 48 Sozialgesetzbuch Zehntes Buch (Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz – SGB X) in Verbindung mit § 330 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (Arbeitsförderung – SGB III). Zur Begründung führte er aus, der Kläger habe die Gründe für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu vertreten.

Den dagegen gerichteten Widerspruch des Klägers wies der Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 16. April 2015 zurück. Seine Rückforderung stützte er nunmehr auf § 16 Sozialgesetzbuch Zweites Buch (Grundsicherung für Arbeitsuchende – SGB II) in Verbindung mit § 92 Abs. 2 SGB III.

Am 12. Mai 2015 hat der Kläger beim Sozialgericht (SG) Magdeburg Klage erhoben. Er hat geltend gemacht, im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses sei es zu zahlreichen Problemen gekommen, die ihren Grund ausschließlich in Fehlverhalten des Arbeitnehmers gehabt hätten. Deshalb seien mehrere Personalgespräche mit Herrn N. geführt worden. Dabei habe dieser den Wunsch geäußert, einzelne Tätigkeiten künftig nicht mehr ausüben zu müssen und auch seinen Arbeitsumfang zu reduzieren. Nach Rücksprache mit der zuständigen Sachbearbeiterin des Beklagten habe sich der Kläger zu einer betrieblichen Umstrukturierung entschlossen. Es sei beabsichtigt gewesen, Herrn N. künftig mit weniger schadensanfälligen Tätigkeiten zu betrauen. Diese Aufgaben hätten aber maximal eine Arbeitszeit von 15 Stunden pro Woche gerechtfertigt. Der im Prinzip mündlich schon ausgehandelte Änderungsvertrag sei schließlich in das Angebot einer Änderungsvereinbarung vom 24. Juni 2014 gemündet, das Herr N. wider Erwarten abgelehnt habe. Der Arbeitnehmer habe dann selbst das Arbeitsverhältnis gekündigt. Entgegen dem Vorbringen des Herrn N. sei der Kläger aber durchaus gewillt gewesen, das Arbeitsverhältnis ggf. in seinem ursprünglichen Umfang fortzuführen.

Mit Urteil vom 6. Juli 2018 hat das SG den Bescheid vom 15. September 2014 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 16. April 2015 aufgehoben, weil die Rückforderung nach § 92 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III ausgeschlossen sei. Das Arbeitsverhältnis sei durch die Kündigung des Arbeitnehmers und damit auf dessen Betreiben hin aufgehoben worden. Den Grund dafür habe der Kläger nicht zu vertreten. Dafür komme es nicht darauf an, ob Herrn N. der angebotene Änderungsvertrag zumutbar gewesen wäre; denn insoweit habe es sich lediglich um ein Angebot gehandelt. Wenn der Arbeitnehmer der Fehlvorstellung unterlegen sein sollte, dass der Änderungsvertrag auch ohne seine Zustimmung für ihn verbindlich sei, könne dies nicht dem Kläger angelastet werden. Das Urteil ist dem Beklagten am 13. Juli 2018 zugestellt worden.

Mit seiner am 9. August 2018 erhobenen Berufung begehrt der Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage. Er meint, dass die Voraussetzungen des § 92 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III nicht vorlägen und der Kläger den Grund der Arbeitnehmerkündigung zu vertreten habe. Insoweit verweist er auf das Angebot des Änderungsvertrags. Herr N. habe mehrfach zum Ausdruck gebracht, dass er bereit sei, das Arbeitsverhältnis zu den ursprünglichen Bedingungen aufrecht zu erhalten. Deshalb wäre es dem Kläger möglich gewesen, das Beschäftigungsverhältnis durch entsprechende Erklärung gegenüber dem Arbeitnehmer fortzusetzen. Eine solche Erklärung habe der Kläger jedoch nicht abgegeben, sondern stattdessen bereits zum 1. Juli 2014 einen anderen Arbeitnehmer in Vollzeit eingestellt. Dies spreche dafür, dass der Kläger gerade nicht gewillt gewesen sei, das ursprüngliche Arbeitsverhältnis fortzusetzen.

Der Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Magdeburg vom 6. Juli 2018 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er vertritt die Auffassung, dass das Angebot des Änderungsvertrags weder eine Kündigung darstelle noch die Eigenkündigung des Arbeitnehmers provoziert habe. Auch könne ihm eine etwaige Fehlvorstellung seines Arbeitnehmers über die rechtlichen Wirkungen des Änderungsangebots nicht angelastet werden. Er sei auch nicht gehalten gewesen, eine Erklärung abzugeben, dass das Arbeitsverhältnis zu den unveränderten Bedingungen fortbestehen sollte. Es könne zwar sein, dass er zum 1. Juli 2014 einen anderen Mitarbeiter, der zuvor nur in geringerem Umfang beschäftigt gewesen sei, in Vollzeit übernommen habe. Das sei aber kein Ersatz für Herrn N. gewesen.

Die Beteiligten haben ihr Einverständnis mit einer Entscheidung durch den Berichterstatter erklärt.

In der mündlichen Verhandlung vom 6. August 2019 ist der Kläger zu den Umständen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses persönlich gehört worden. Weiter ist Beweis erhoben worden durch Vernehmung des Herrn N. als Zeugen. Wegen der Einzelheiten wird auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung verwiesen.

Der Senat hat die Prozessakte des SG und die Verwaltungsakte des Beklagten beigezogen.

Entscheidungsgründe:

1.

Der Senat kann durch den Berichterstatter entscheiden, weil die Beteiligten ihr Einverständnis erklärt haben (§ 155 Abs. 3 und 4 Sozialgerichtsgesetz (SGG)).

2.

Die Berufung ist gemäß §§ 143, 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGG statthaft und auch im Übrigen zulässig; insbesondere ist sie form- und fristgerecht erhoben worden (§ 151 SGG).

3.

Die Berufung ist auch begründet. Die statthafte und auch im Übrigen zulässige Anfechtungsklage ist unbegründet. Der angegriffene Bescheid ist formell und materiell rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten.

Der Bescheid beruht auf § 16 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5, Abs. 2 Satz 1 SGB II i.V.m. § 92 Abs. 2 Satz 1 SGB III.

Es kann dahinstehen, ob vor Erlass des Bescheids eine ordnungsgemäße Anhörung i.S.v. § 24 SGB X stattgefunden hat. Ihr Fehlen wäre jedenfalls gemäß § 41 Abs. 1 Nr. 3 SGB X im Widerspruchsverfahren geheilt worden. Insoweit ist unschädlich, dass der Beklagte den Widerspruchsbescheid auf eine andere Ermächtigungsgrundlage gestützt hat als den Ausgangsbescheid, da der Kläger aufgrund des Ausgangsbescheids hinreichend deutlich erkennen konnte, welche Tatsachen entscheidungserheblich waren.

Offen bleiben kann auch, ob eine Rückforderung nach § 92 Abs. 2 SGB III voraussetzt, dass der Arbeitgeber über die Voraussetzungen und den Umfang eines solchen Anspruchs belehrt worden ist (vgl. Voelzke, in: Hauck/Noftz, SGB III, Werkstand: März 2019, § 92 Rn. 30), denn eine solche Belehrung des Klägers ist sowohl in den Antragsunterlagen als auch im Bewilligungsbescheid erfolgt.

Auch die materiellen Voraussetzungen des § 92 Abs. 2 Satz 1 SGB III liegen vor. Danach ist ein Eingliederungszuschuss teilweise zurückzuzahlen, wenn das Beschäftigungsverhältnis während des Förderungszeitraums oder einer Nachbeschäftigungszeit beendet wird. Grund für die Rückzahlungspflicht ist, dass in diesem Fall der mit der Förderung verfolgte Zweck nicht erreicht worden ist (vgl. Bundessozialgericht (BSG), Urteil vom 2. Juni 2004 – B 7 AL 56/03 R –, SozR 4-4300 § 223 Nr. 1). Das Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Kläger und Herrn N. ist mit Ablauf des 31. Juli 2014 und damit während der Nachbeschäftigungszeit beendet worden. Ein Verschulden des Arbeitgebers setzt der Rückzahlungsanspruch aus § 92 Abs. 2 Satz 1 SGB II nicht voraus (vgl. Landessozialgericht (LSG) Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 23. November 2018 – L 21 AS 801/17 –, juris Rn. 24).

Es liegt auch keiner der in § 92 Abs. 2 Satz 2 SGB II genannten Tatbestände vor, die die Rückzahlungspflicht ausnahmsweise entfallen lassen. Die objektive Feststellungslast für das Vorliegen eines solchen Ausnahmefalls trifft den Arbeitgeber (vgl. Voelzke, a.a.O., § 92 Rn. 32).

In Betracht kommt hier allein der Ausnahmetatbestand des § 92 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III. Danach besteht keine Rückzahlungspflicht, wenn das Arbeitsverhältnis auf das Bestreben des Arbeitnehmers hin beendet wird, ohne dass der Arbeitgeber den Grund hierfür zu vertreten hat. Vorliegend hat Herr N. als Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis zwar selbst gekündigt. Die Gründe hierfür hat der Kläger aber zu vertreten. Ein solches Vertretenmüssen setzt voraus, dass dem Arbeitgeber ein konkreter Pflichtverstoß anzulasten ist (vgl. Voelzke, a.a.O., § 92 Rn. 41). Dabei reicht es aus, wenn ihn eine Mitverantwortung trifft (vgl. Voelzke, a.a.O., § 92 Rn. 40).

Es kann dahinstehen, ob der Kläger arbeitsvertragliche Pflichten gegenüber seinem Arbeitnehmer verletzt hat. Jedenfalls hat er seine Obliegenheiten gegenüber dem Beklagten verletzt. Denn § 92 Abs. 2 Satz 1 SGB II begründet eine Obliegenheit des Arbeitgebers, den geförderten Arbeitnehmer über den Förderungszeitraums hinaus während der sich daran anschließenden Nachbeschäftigungszeit weiter zu beschäftigen (vgl. Voelzke, a.a.O., § 92 Rn. 6; Böttiger, in: Böttiger/Körtek/Schaumberg, SGB III, 3. Auflage 2019, § 92 Rn. 11). Dies dient dem Zweck des Eingliederungszuschusses, den mittelbar geförderten Arbeitnehmer dauerhaft ins Erwerbsleben zu integrieren. Diese Obliegenheit zur (Weiter-)Beschäftigung hat der Kläger verletzt, indem er gegenüber Herrn N. zum Ausdruck gebracht hat, dass das Beschäftigungsverhältnis nur zu deutlich geänderten Bedingungen fortgeführt werden könne, und dass er die von ihm hervorgerufene und für ihn erkennbare Fehlvorstellung seines Arbeitnehmers, es liege quasi eine Änderungskündigung vor, nicht korrigiert hat. Dadurch hat er die Kündigung mit verursacht.

Dass der Kläger sich in dieser Weise verhalten hat, steht zur aus dem Gesamtergebnis des Verfahrens gewonnenen Überzeugung des Gerichts fest.

Der Zeuge N. hat glaubhaft erklärt, dass der Kläger ihm gegenüber geäußert habe, "dass es so nicht weitergehen kann, dass er mich so nicht weiterbeschäftigen kann, jedenfalls nicht mit dem Lohn". Weiter ist deutlich geworden, dass der Zeuge aufgrund dieser Äußerungen – für den Kläger erkennbar – den Eindruck gewonnen hat, eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den bisherigen Bedingungen über den 30. Juni 2014 hinaus komme nicht in Betracht.

Bei der Würdigung der Aussage des Zeugen N. ist zwar zu berücksichtigen, dass dieser jedenfalls bei seiner ersten Schilderung der fraglichen Ereignisse im Jahr 2014 ein Interesse daran hatte, die Verantwortung für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von sich zu weisen, um eigene leistungsrechtliche Nachteile zu vermeiden. Auch hat er sich während seiner Aussage erkennbar schwergetan, eigene Fehler oder Leistungsdefizite während des Arbeitsverhältnisses einzuräumen. Seine Schilderung der Gespräche mit dem Kläger, die zu der Kündigung geführt haben, erscheint aber an den entscheidenden Stellen glaubhaft. Der Zeuge hat nicht nur ausgesagt, dass der Kläger ihm erklärt habe, dass er nicht bereit sei, das Arbeitsverhältnis in der bisherigen Form fortzusetzen. Er hat auch nachvollziehbar die weiteren Umstände geschildert. Insbesondere hat er konkret ausgeführt, dass der Kläger ihm in Aussicht gestellt habe, es sich über das Wochenende 28./29. Juni 2014 noch einmal zu überlegen, ihm dann aber auch am darauffolgenden Montag keine für ihn positive Entscheidung mitgeteilt habe. Zu dieser Schilderung des Hergangs hat der Kläger in der mündlichen Verhandlung nur erklärt, dass er daran "keine konkrete Erinnerung" habe.

Für die Glaubhaftigkeit der Zeugenaussage streitet, dass sie durch weitere Umstände gestützt wird. Dafür, dass der Zeuge davon ausging, er sei gleichsam einer Änderungskündigung ausgesetzt, sprechen sein in der Verwaltungsakte dokumentierter Anruf beim Beklagten am 18. Juni 2014 und der Inhalt seines Kündigungsschreibens vom 30. Juni 2014. Insbesondere der Anruf vom 18. Juni 2014 ist ein deutliches Indiz gegen die Behauptung des Klägers, die Initiative zur Reduzierung des Arbeitsumfangs auf 15 Stunden pro Woche sei vom Kläger ausgegangen und man habe sich darauf bereits mündlich geeinigt gehabt. Es erscheint ohnehin wenig plausibel, dass der Zeuge von sich aus einen solchen Wunsch geäußert haben sollte, zumal er nach seiner Darstellung keineswegs den Eindruck hatte, den Anforderungen des Arbeitsplatzes nicht gewachsen zu sein. Im Gegensatz dazu hat der Kläger selbst ausgeführt, dass er mit den Arbeitsleistungen des Zeugen nicht zufrieden gewesen sei und deshalb das Gespräch gesucht habe. Hinzu kommt, dass sich die Behauptung, die Initiative zur Reduzierung der Stundenzahl sei von Herrn N. ausgegangen, nicht ohne weiteres mit dem weiteren Vorbringen des Klägers in Einklang bringen lässt, diese Idee sei von einer Mitarbeiterin des Beklagten gekommen.

Angesichts des vom Zeugen glaubhaft geschilderten Geschehensablaufs ist auch davon auszugehen, dass dem Kläger bewusst war, dass er bei Herrn N. den Eindruck hervorgerufen hatte, es liege quasi eine Änderungskündigung vor. Es kommt nicht darauf an, ob dies auch in seiner Absicht lag. Jedenfalls ist für den Kläger durch den Ablauf der Ereignisse deutlich zutage getreten, dass der Zeuge glaubte, dass eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses in seiner bisherigen Form von einer Erklärung des Arbeitgebers abhing. Angesichts seiner aus § 92 Abs.

2 SGB III resultierenden Obliegenheit zur Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses hätte der Kläger dies richtigstellen müssen.

Der Kläger kann sich auch nicht darauf berufen, der Kläger habe schlechte Arbeitsleistungen erbracht und viele Fehler gemacht. Der Eingliederungszuschuss nach § 88 SGB III dient gerade dazu, eine Minderleistung des mittelbar geförderten Arbeitnehmers auszugleichen. Dass die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für eine personen- oder verhaltensbedingte Kündigung vorgelegen hätten, was gemäß § 92 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB III zu einem Entfallen der Rückzahlungspflicht geführt hätte, hat der Kläger nicht dargelegt und ist auch nicht festzustellen.

Die Höhe der vom Beklagten geltend gemachten Forderung ist unter Berücksichtigung der ungeförderten Nachbeschäftigungszeit nicht zu beanstanden; sie entspricht den Vorgaben des § 92 Abs. 2 Satz 3 und 4 SGB III.

4.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 Abs. 1 SGG.

5.

Gründe für die Zulassung der Revision (§ 160 Abs. 2 SGG) liegen nicht vor.
Rechtskraft
Aus
Login
SAN
Saved
2019-12-06